



Année académique 2024-2025

MASTER DE SPÉCIALISATION EN ÉTUDES DE GENRE

Nom : Agbemavor

Prénom : Afi sika

Parcours d'insertion professionnelle de femmes d'origine subsaharienne en situation de monoparentalité en Belgique

Nom de la promotrice de mémoire : Mazzocchetti Jacinthe
Université Catholique de Louvain

Je déclare qu'il s'agit d'un travail original et personnel et que toutes les sources référencées ont été indiquées dans leur totalité et ce, quelle que soit leur provenance. Je suis conscient-e que le fait de ne pas citer une source, de ne pas la citer clairement et complètement constitue un plagiat et que le plagiat est considéré comme une faute grave au sein de l'Université. J'ai notamment pris connaissance des risques de sanctions administratives et disciplinaires encourues en cas de plagiat comme prévues dans le *Règlement des études et des examens de l'Université catholique de Louvain* au Chapitre 4, Section 7, article 107 à 114.

Au vu de ce qui précède, je déclare sur l'honneur ne pas avoir commis de plagiat ou toute autre forme de fraude.

Nom, Prénom : AGBEHAVOR Afi-Sika

Date : 28/04/2025

Signature de l'étudiant-e :

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Afi-Sika', with a long horizontal stroke extending to the right.

Remerciements

Je tiens à remercier les professeurs du Master genre pour ce parcours académique riche en apprentissage et connaissances.

Merci à ma promotrice, Jacinthe MAZZOCCHETTI d'avoir accepté de m'accompagner dans le cheminement de ce mémoire.

Je tiens particulièrement à remercier toutes les femmes qui ont accepté de partager leurs expériences et leurs témoignages avec moi.

À mes enfants pour leur patience et compréhension, ainsi qu'à tous ceux qui de près ou de loin m'ont apporté leur soutien, tout au long du parcours.

Table des matières

Introduction	6
Chapitre 1. Définition d'une problématique	8
1.1 Monoparentalité.....	8
<i>Monoparentalité en Belgique</i>	<i>9</i>
<i>Monoparentalité et insertion professionnelle.....</i>	<i>10</i>
<i>Monoparentalité et politiques publiques.....</i>	<i>12</i>
Chapitre 2. Femmes subsaharienne, monoparentalité et insertion professionnelle :	
Contexte et état des lieux.....	13
2.1. Pourquoi les femmes d'origine subsaharienne ?	13
2.2 : Migration subsaharienne et emploi en Belgique : une brève mise en perspective	13
2.3. Héritages coloniaux et représentations sociales.....	16
2.4. Une problématique à penser dans l'entrelacement des rapports sociaux et le Care.....	16
Chapitre 3. Genre, migration, emploi et statut familial : Cadre théorique.....	17
3.1 L'intersectionnalité : un outil pour penser l'imbrication des rapports sociaux	17
3.2 Le concept du Care : pour une éthique du lien et de la vulnérabilité.....	18
<i>Conclusion</i>	<i>21</i>
Chapitre 4 : Parcours d'insertion professionnelle de femmes subsahariennes en	
situation de monoparentalité : une méthodologie par l'enquête qualitative	23
4.1 le récit de vie.....	24
4.2 Un positionnement féministe et intersectionnelle	26
4.3 Échantillonnage.....	27
4.4 Accès au terrain	27
4.5 Le guide thématique	28
4.6 Conduite de l'entretien	30
4.7 Analyse des récits de vie.....	31
Chapitre 5 : le parcours d'insertion professionnelle, de femmes d'origine	
subsahariennes en situation de monoparentalité et analyse des résultats	32
5.1 : Expériences et perceptions de cinq femmes sur leur parcours d'insertion	
professionnelle	32
<i>Karine : j'irai au bout de mes rêves.....</i>	<i>32</i>
<i>Aïssatou : dans l'attente de voir le bout du tunnel (l'espoir fait vivre)</i>	<i>36</i>
<i>Sylvie : Le travail : un droit pour tous !</i>	<i>41</i>

<i>Emeline : la force de la solidarité !</i>	45
<i>Binta : Un baobab ne tombe pas... ..</i>	49
Chapitre 6 : Analyse transversale des résultats.....	53
6.2 : L'origine subsaharienne et les discriminations systémiques.....	54
6.3 : Les institutions entre soutien et violence symbolique	56
<i>Conclusion de l'analyse transversale.....</i>	58
Conclusion générale	59
BIBLIOGRAPHIE.....	62

Introduction

Les différentes conceptions du modèle familial connaissent une transformation significative en Belgique, comme dans de nombreux pays européens. Si le modèle biparentale composée d'un père et d'une mère a longtemps été considéré comme la norme, la réalité contemporaine impose un changement de regard. Les configurations familiales se diversifient, et la monoparentalité en est une illustration significative. Selon Statbel (2024), l'office belge des statistiques, au 1er janvier 2024, 9,9% des ménages belges, étaient composés d'un seul parent, avec un ou plusieurs enfants. Cette proportion varie selon les régions : la Wallonie enregistre le taux le plus élevé (12,2%), suivie de Bruxelles capitale (11,6%) et de la Flandre (8,3%). Ce phénomène n'est pas propre à la Belgique : en France, par exemple, 21% vivent dans un ménage monoparental, dont 18% avec leur mère.

En Belgique, comme ailleurs, la monoparentalité est très majoritairement féminine. À Bruxelles, 86% des ménages monoparentaux sont dirigés par des femmes. Ce constat met en lumière l'ancrage genré de la monoparentalité, révélateur des normes sociales qui assignent aux femmes la responsabilité principale de l'éducation et du soin aux enfants. Par ailleurs, le baromètre 2018 de la Ligue des familles souligne d'ailleurs un risque accru de précarité pour ces familles.

Cette évolution des structures familiales n'est pas sans conséquences sur les personnes qui en assument les responsabilités. De fait, contrairement aux propos tenus par certains politiques, comme Georges-Louis Bouchez dans le journal *La Libre Belgique*,¹ qui minimisent les effets de la monoparentalité sur les parcours professionnel en les réduisant à une simple question d'organisation, il apparaît clairement que ce statut constitue une zone de vulnérabilité (Castel, 1994) et un frein majeur à l'insertion professionnelle, en raison des nombreux défis qu'il implique.

¹ [Georges-Louis Bouchez : "La Belgique a besoin d'une Margaret Thatcher plutôt que de comiques qui promettent de l'argent magique" - La Libre](#)

L'insertion professionnelle est un facteur d'émancipation et d'autonomie pour les femmes, et plus particulièrement pour celles qui sont en situation de monoparentalité.

Cependant, malgré les avancées législatives ayant favorisé l'accès des femmes au marché du travail salarié depuis la fin de la Seconde guerre mondiale, des inégalités persistent.

En 2021, l'insertion professionnelle des femmes en Belgique a montré des avancées significatives, avec un taux d'emploi de 67%². Toutefois, des obstacles sont toujours présents, notamment en matière de discrimination et de choix du secteur d'emploi.

La stratification verticale et horizontale du marché de l'emploi continue de confiner les femmes à des emplois précaires, sous-valorisés et à temps partiel – une situation souvent liée à la difficulté de concilier vie professionnelle et vie familiale³.

La monoparentalité vient accentuer ces inégalités sociales, de genre et d'accès aux ressources. Ainsi, l'accès aux sphères clé de la vie - emploi, logement, insertion sociale- devient plus difficile. Cette réalité concerne de nombreuses cheffes de ménages monoparentales. C'est notamment le cas de femmes migrantes, et plus spécifiquement celles originaires de l'Afrique subsaharienne.

Dans un contexte migratoire, la monoparentalité est synonyme de précarité, d'instabilité, d'exclusion, et d'inégalité sociales et économiques (Cadart, 2004 ; Gucciardi *et al.*, 2004 ; Raïq et Plante, 2013 ; Rose et Desjardins, 2003). Une récente étude d'Actiris⁴, le service public de l'emploi bruxellois, révèle qu'une femme sur trois d'origine subsaharienne en recherche d'emploi est en situation de monoparentalité.

Par ailleurs, l'analyse genrée et ethnique du marché du travail en Belgique, relayée dans l'étude précitée, met en évidence une surreprésentation des femmes d'origine subsaharienne dans certains secteurs, tels que le médical/paramédical ou l'Horeca. Cette répartition illustre non seulement une stratification, mais aussi une éthnostratification du marché du travail. A l'intersection du genre et

² [Evolution des femmes sur le marché du travail | Statbel](#)

³ [CVFE - Les femmes sur le marché du travail : comment le temps partiel et des ségrégations persistantes continuent de nourrir les inégalités de genre.](#)

⁴ [profil-et-trajectoire-des-chercheurs-d-emploi-en-région-de-bruxelles-capitale-monitoring-selon-l-origine-nationale--juin-2019-h-15B08C62.pdf](#)

de l'origine, ces femmes d'origine étrangère (en l'occurrence ici les femmes afro-descendantes) subissent des freins spécifiques à leur insertion professionnelle.

Chapitre 1. Définition d'une problématique

1.1 Monoparentalité

La monoparentalité ou famille monoparentale est communément définie comme la situation d'un parent vivant seul avec un ou plusieurs enfants. Si cette définition semble intuitive, elle ne rend pas compte de la complexité du phénomène. Le sociologue Martin Wagener (2013) propose une définition qui nous semble pertinente, mais non exclusive. Il s'agit d'un parent isolé, assumant à la fois l'éducation – de manière permanente ou alternée – et la responsabilité financière des enfants. Cette approche met en lumière trois dimensions essentielles : l'isolement parental, la charge éducative et la responsabilité économique.

Historiquement, la notion de monoparentalité, ainsi que son vécu par les familles, principalement des femmes, a connu plusieurs évolutions, tant dans sa désignation que dans sa perception sociale. L'expression « single parent family » apparaît d'abord aux États-Unis à la fin des années 1950 (Dandurand, 1987), avant d'être relayée en Europe dans les années 1970, dans le sillage des mouvements féministes. Le terme vient progressivement remplacer celui de « mère célibataire » jugé stigmatisant pour les femmes ayant une maternité en dehors du mariage. Nadine Lefaucœur, dans son article « Des filles-mère aux familles monoparentales », retrace cette évolution lexicale et symbolique, marquée par une reconnaissance progressive de ces configurations familiales. Ainsi, des années 1960 à 1980, les termes ont évolué de fille-mère, mère célibataire à famille monoparentale, qui offre une reconnaissance légale aux familles concernées. C'est principalement à partir des années 1990 que la question de la monoparentalité prend une réelle ampleur, permettant de mettre en lumière en tant que fait social les problèmes auxquels ces familles font face.

Différentes situations peuvent être à l'origine de l'entrée en situation de monoparentalité ; pendant longtemps, le veuvage est resté la cause principale, en tout cas la plus répandue et tolérée dans

l'espace public. L'évolution des lois sur le divorce et la facilité des séparations ont fait croître le nombre de familles monoparentales. A cela s'ajoute la monoparentalité choisie, et la monoparentalité subie, c'est-à-dire les grossesses non-désirées ou la non-reconnaissance par le père ou sa disparition (Wagener, 2013, p.2).

Une étude réalisée en novembre 2023 (par Martin et al., 2003) souligne les risques accrus de pauvreté, de précarité résidentielle et d'isolement social pour les familles monoparentales. Ces constats sont corroborés par d'autres travaux qui insistent sur la vulnérabilité socio-économique de ces familles, en particulier lorsqu'elles sont dirigées par des femmes.

Monoparentalité en Belgique

En Belgique, comme dans la majorité des pays européens, la monoparentalité est un phénomène largement féminisé. Selon l'enquête EU-SILC (2021), 42% des femmes assument seules la garde des enfants, et 16% des enfants vivent principalement chez leur mère. Ce déséquilibre s'explique par des normes sociales persistantes, qui assignent les femmes à la sphère domestique et aux responsabilités éducatives, même après une séparation.

La division sexuelle du travail, telle que théorisée par Danièle Kergoat (2005), structure cette répartition inégalitaire. Elle repose sur deux principes : la séparation des tâches selon le genre, qui assigne les femmes à la sphère privée, et la hiérarchisation de ces tâches, les activités masculines étant socialement plus valorisées. Cette organisation du social, contribue à la sur-responsabilisation des mères, tandis que les pères sont valorisés pour leur simple implication parentale.

Les stéréotypes de genre renforcent cette inégalité, qui pèsent lourdement sur les femmes en situation de monoparentalité. En effet, le modèle du schéma familial classique domine encore les imaginaires aujourd'hui. Les rôles genrés, assignent majoritairement les femmes dans leur rôle de mère⁵. Ces représentations ont des effets concrets, que ce soit dans l'accès à l'emploi, au logement, la santé physique et mentale, l'estime de soi et la confiance en soi et la reconnaissance sociale.

Le caractère genré de la monoparentalité est donc le reflet de l'organisation de l'espace social. Le sexe, la classe et la race en sont des principes organisateurs et conditionnent les pratiques sociales,

⁵ [Monoparentalité, une situation qui réclame attention](#)

comme le souligne ces auteur.rices : « il n'y a pas d'essence de la féminité, ni d'ailleurs, de la masculinité mais un apprentissage tout au long de la vie, des comportements socialement attendus d'une femme ou d'un homme » (Bereni et al., 2020, p.6). Le genre renvoie donc aux processus sociaux par lesquels se construisent et s'incorporent des normes et valeurs sociales qui définissent des rôles de sexes dans une culture et à une époque donnée.

Cette organisation de l'espace social participe à la hiérarchisation, catégorisation et séparation entre les sexes. Celle-ci sert dès lors d'argument pour justifier la naturalisation des rôles sociaux attribués aux femmes et aux hommes. C'est également la prémisse des inégalités de genres, étant donné que le masculin et le féminin deviennent des outils, qui orientent les pensées et les actions de chaque groupe. En résumé, le genre est une construction sociale, un processus relationnel, un rapport de pouvoir imbriqué dans d'autres rapports de pouvoir (Bereni et al, 2020, p.8).

Monoparentalité et insertion professionnelle

L'insertion est un terme associé à une des deux dimensions de la socialisation décrites par Tap (1991). La première dimension de la socialisation est nommée l'intégration sociale. Elle correspond à l'entrée dans un groupe, dans une nouvelle communauté. L'insertion correspond à une des trois étapes permettant l'intégration sociale, c'est-à-dire la manière dont le sujet entre dans des relations et des réseaux sociaux.

La première étape est l'initiation : ce qu'il faut apprendre pour entrer et consommer pour entrer dans le système. La deuxième étape est l'insertion, décrite comme l'inscription positionnelle dans le système. S'insérer revient donc à tenter de trouver sa place dans un système d'interactions sociales. Puis la troisième étape est l'intégration, soit l'articulation coopérative des différences et des ressemblances avec les autres membres du système. La seconde dimension de la socialisation est nommée l'intégration psychique et correspond au fait de faire entrer en soi-même les caractéristiques et exigences sociales et culturelles.

En résumé, le terme « insertion » renvoie ainsi à l'idée de mobilité sociale, à celle de changement de place. La question de « trouver sa place » apparaît en effet dès les premières utilisations du terme. Dans la problématique qui nous occupe, c'est-à-dire le parcours d'insertion professionnelle

de femmes d'origine subsaharienne en situation de monoparentalité, nous allons nous intéresser principalement à l'étape de l'insertion, même si les trois étapes s'influencent mutuellement.

L'insertion professionnelle est donc le processus par lequel une personne détermine son appartenance à une société à travers une activité professionnelle ou toute activité dont l'objectif final est d'intégrer le marché du travail. Elle consiste en « une mise ou remise en contact avec le milieu de travail ou la réadaptation au marché du travail » (Rose, 2018).

En Belgique, 40,4 % des familles monoparentales sont exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (Statbel, 2023). Sur l'ensemble des bénéficiaires du revenu d'insertion (RI) ou l'aide sociale, une personne sur cinq (21,2 %) est chef de famille monoparentale (Wagener et al., 2020) et parmi les femmes qui en bénéficient, 36,1% sont à la tête d'une famille monoparentale (*ibid.*), et enfin parmi les familles avec enfants bénéficiaires, 75% sont en situation de monoparentalité.

Ce panorama révèle une accumulation de vulnérabilités, qui expose les familles monoparentales à de multiples difficultés : faibles revenus, isolement social et fragilité psychologique, difficultés d'accès au logement, discriminations et stigmatisation sociale, une offre limitée d'accès aux structures d'accueil de la petite enfance, difficultés d'accès et du maintien d'un emploi, etc.⁶

La monoparentalité ne conduit pas systématiquement à la précarité. Toutefois, elle constitue un obstacle majeur à l'insertion professionnelle des femmes.

Généralement, la disposition d'un emploi est souvent source d'autonomie et de liberté. L'insertion par le travail permet aux plus vulnérables, notamment aux femmes et plus particulièrement celles en situation de monoparentalité, de donner une nouvelle perspective à leur vie. Cela leur procure une meilleure santé, un réseau social plus large, un sentiment d'autonomie et d'épanouissement.

En tant que source de revenus, l'emploi écarte du risque de pauvreté et facilite l'accès à des ressources essentielles à l'existence. Cependant, des études ont mis en évidence, comment l'imperméabilité et la rigidité du marché de l'emploi rendent difficile son accès pour les femmes en situation de monoparentalité, qui peinent à maintenir leurs emplois.

⁶ [Quel accès aux droits sociaux et économiques pour les femmes migrantes monoparentales confrontées au manque de places en crèches ? – IRFAM](#)

Concernant les femmes d'origine subsaharienne, la monoparentalité constitue un facteur aggravant. Elles cumulent plusieurs formes de vulnérabilités dans le contexte belge : statut migratoire incertain, non-reconnaissance de leurs diplômes, discriminations raciales et sexistes, isolement social. Elles se heurtent à des barrières spécifiques dans leur parcours. Elles sont ainsi souvent cantonnées à des emplois précaires, sous-qualifiés ou à temps partiel, en raison de la difficulté à concilier vie familiale et exigences du marché du travail⁷. Le manque de structures de garde accessibles et adaptées constitue un frein à leur autonomie économique.

Monoparentalité et politiques publiques

Longtemps ignorée dans les politiques publiques, la monoparentalité fait aujourd'hui l'objet d'une attention croissante en Belgique. La création en 2003 de la plateforme fédérale des familles monoparentales, à l'initiative des mouvements féministes et d'un ensemble d'acteur.rices de différents mondes (associatifs, académique et politique), marque un tournant . Cette plateforme a permis de poser une définition scientifique de la monoparentalité et de reconnaître la diversité des situations qu'elle recouvre. Il s'agit du début d'un processus toujours à l'œuvre, dont l'objectif tend vers une meilleure inclusion des familles monoparentales dans les différentes politiques publiques, de même qu'une facilitation de l'accès aux droits. Divers plans ont été lancés, mais il nous semble prématuré à ce jour d'en faire le bilan. Comme l'a souligné M.Wagener, la Belgique n'a pas de politique ciblée sur les familles monoparentales, mais plusieurs politiques sectorielles les ciblent.

⁷ [profil-et-trajectoire-des-chercheurs-d-emploi-en-région-de-bruxelles-capitale-monitoring-selon-l-origine-nationale--juin-2019-h-15B08C62.pdf](#)

Chapitre 2. Femmes subsaharienne, monoparentalité et insertion professionnelle : Contexte et état des lieux

2.1. Pourquoi les femmes d'origine subsaharienne ?

L'intérêt porté au parcours d'insertion professionnelle de femmes d'origine subsaharienne en situation de monoparentalité soulève d'emblée plusieurs interrogations légitimes : pourquoi se concentrer sur ce groupe spécifique, alors que la monoparentalité touche des femmes de toutes origines ? En quoi leurs trajectoires seraient-elles singulières ? Cette focalisation ne risque-t-elle pas de renforcer des logiques d'essentialisation ou de stigmatisation ? N'est-ce pas une autre façon de créer un Nous vs Eux/Elles ?

Ces questions, loin d'être secondaires, appellent une contextualisation rigoureuse. Il ne s'agit pas de figer ces femmes dans une identité unique, mais de comprendre comment l'imbrication de plusieurs rapports sociaux – de genre, de classe, de race et de statut migratoire - produit des formes spécifiques de vulnérabilité. L'approche intersectionnelle, mobilisée dans ce travail, permet précisément de dépasser les généralisations et de rendre compte de la complexité des parcours.

En outre, j'ai toujours porté un intérêt particulier à la question de la monoparentalité en migration. Notamment, les questions de la parentalité et la conjugalité. Ces interrogations ce-sont accentuées pendant mon parcours de formatrice en insertion socio-professionnelle auprès de femmes et majoritairement d'origine subsaharienne et en situation de monoparentalité. Cette proximité professionnelle, est un terreau fertile, par l'écoute et l'observation, des réalités sociales auxquelles elles sont confrontées et qui permettent d'énoncer dans ce travail, des constats de terrain.

2.2 Migration subsaharienne et emploi en Belgique : une brève mise en perspective

La Belgique, à l'instar d'autres pays européens, a connu des vagues migratoires successives, chacune marquant une étape dans la transformation de sa population et de ses politiques d'accueil. Si l'immigration de main-d'œuvre a dominé jusqu'à la crise pétrolière des années 1970, celle-ci a progressivement cédé la place à d'autres formes de migration, notamment le regroupement familial, la migration liée aux études et les demandes d'asile (Kagné & Martiniello, 2001). Dans ce contexte,

l'immigration féminine, longtemps perçue comme secondaire ou dépendante, a évolué vers des trajectoires plus autonomes, en particulier à partir des années 1990 (Agbemavor, 2023).

Les femmes originaires d'Afrique subsaharienne ne se limitent plus au rôle d'épouses accompagnatrices, mais deviennent des actrices à part entière de leur projet migratoire (Bisilliat, 1996). Toutefois, cette autonomie relative ne les affranchit pas des inégalités structurelles auxquelles doivent faire face leur groupe social d'appartenance.

Ces femmes sont confrontées à une triple discrimination : en tant que femmes, en tant que migrantes, et en tant que personnes racisées. Leur position dans l'espace social est marquée par une vulnérabilité accrue, notamment sur les plans économique, administratif et symbolique. On pourrait donc supposer que la monoparentalité pourrait constituer un effet amplificateur de cette vulnérabilité.

Cette problématique réduit le champ des possibles et impacte leur possibilité de subvenir à leurs besoins vitaux, et surtout leur participation à la vie sociale et économique. Être femme, noire et mère seule constitue une position sociale particulièrement exposée aux mécanismes d'exclusion. Le cumul des stigmates, pour reprendre la terminologie de Goffman, place ces femmes à l'intersection de plusieurs rapports de domination, rendant leur insertion professionnelle d'autant plus difficile. Elles doivent composer avec des contraintes multiples : accès limité aux services de garde, horaires de travail incompatibles avec les responsabilités parentales, discriminations à l'embauche, et méfiance institutionnelle.

En Belgique, l'absence de statistiques ethniques rend difficile une quantification précise de leur situation, mais les données disponibles permettent de mettre en lumière certaines tendances préoccupantes. Alors que le taux d'emploi des personnes d'origine belge est de 74%, il n'est que de 54% en moyenne pour les personnes d'origine européenne non belge, et de 47% pour celles originaires de pays hors UE .

Le SPF Emploi et d'Unia (2022)⁸ parle d'« ethnostratification » du marché de l'emploi et évoque une discrimination structurelle réduisant les chances d'insertion. Ce constat était déjà posé quelques années auparavant dans le monitoring socio-économique 2019, celui-ci a mis en évidence

⁸ [Monitoring socioéconomique 2022.pdf](#)

l'ampleur des discriminations subies par les femmes d'origine subsaharienne, en particulier celles en situation de monoparentalité. Ces dernières sont surreprésentées dans les emplois précaires, à temps partiel, et dans les secteurs les moins valorisés du marché du travail. Elles cumulent ainsi plusieurs facteurs de vulnérabilité, qui se renforcent mutuellement.

Une récente étude (2023) de la fondation Roi Baudouin constate une augmentation du taux d'emploi des personnes issues de l'immigration en Belgique ces 20 dernières années. Cependant l'écart avec les personnes d'origine belge reste conséquent (EMN, 2018 ; Biegel et al., 2021). Cet écart figure parmi les plus importants au sein de l'Union européenne (Piton & Rycx, 2020).

Certains indicateurs du marché du travail montrent que l'écart d'emploi entre les femmes d'origine belge et les femmes extra-européennes est plus important chez les femmes ayant des enfants (FADO WASO & Unia, 2020). Ce qui laisse supposer que la maternité, ainsi que les responsabilités familiales, pèsent énormément sur la participation au marché du travail des femmes d'origine migratoire (Wood et al., 2017 ; Ünver et al., 2018 ; IGVM, 2020 ; Marynissen et al., 2021).

À ces différentes causes, pouvant justifier une moindre participation des femmes d'origine migratoire au marché du travail, nous pouvons également identifier d'autres facteurs, souvent cités, tels que : un faible niveau d'éducation (Baert et al., 2016) ainsi qu'un capital social faible (Verhaeghe et al., 2013, 2015). Pour certaines, il s'agirait également de la non maîtrise de la langue, de même que la non reconnaissance des diplômes étrangers (Chakkar & De Cuyper, 2019 ; De Cuyper et al., 2019).

En général, le taux d'emploi des personnes d'origine subsaharienne diplômées de l'enseignement supérieur (59,7%) est proche de celui des personnes d'origine belge ayant tout au plus un diplôme de l'enseignement inférieur (55%). Ce phénomène est également constaté dans l'écart salarial, où les personnes d'origine subsaharienne sont chaque fois trois déciles en dessous de ceux d'origine belge.

Selon une étude réalisée par Actiris, qui s'intéresse au profil et trajectoire des chercheurs et chercheuses d'emploi en région de Bruxelles-capitale (2019), il apparaît que la monoparentalité, assumée principalement par des femmes, produit dans la majorité des cas, un effet de retrait de l'emploi des femmes. L'étude montre également qu'elles sont plus représentées dans les catégories de chômage, CPAS, et maladie-invalidité. Concernant les femmes afro-descendantes, l'étude a mis

en évidence qu'elles ont les plus faibles intensités d'emploi, et donc, un impact moindre de la monoparentalité sur l'emploi pour ce groupe.

2.3 Héritages coloniaux et représentations sociales

Les inégalités sociales, ainsi que les discriminations vécues par des personnes d'origine subsaharienne, et dans le cas qui nous concerne, des femmes en situation de monoparentalité, est à remettre dans un contexte historique. En effet, la période coloniale belge (1885-1960) au Congo, Rwanda et Burundi, est génératrice de la vision moderne des noires.

Le discours colonial est principalement axé sur un argumentaire d'une supériorité de l'homme blanc sur l'homme noir. La femme noire est considérée comme passive et dominée par la sexualité.

En 2011, une recherche d'Unia montre que les personnes d'origine subsaharienne sont souvent décrites comme étant « fiables », « honnêtes » et « tolérantes » mais aussi comme « paresseuses », « inférieures » ou encore « moins civilisées », que les autres groupes, la femme noire figée dans une image de « femme en colère ». Ces qualificatifs sont les indicateurs d'un manque de reconnaissance des compétences, dont peuvent disposer les personnes noires. Ils justifient également le positionnement qu'ils occupent dans l'espace public, notamment sur le marché du travail.

2.4. Une problématique à penser dans l'entrelacement des rapports sociaux et le Care

Ce chapitre a pour objectif de contextualiser les enjeux liés à l'insertion professionnelle des femmes monoparentales d'origine subsaharienne. Il propose une analyse croisée des dimensions du genre, de la migration, de l'emploi et du statut familial, tout en mettant en lumière la manière dont la dimension du *care* s'inscrit dans leurs trajectoires. Il s'agit de montrer que ces dimensions ne peuvent être analysées séparément, tant elles s'entrelacent dans les parcours de vie de ces femmes.

L'approche intersectionnelle (Crenshaw 1989, 1990), ainsi que le concept du *care* (Gilligan, 1982 ; Tronto, 1990) permettent de rendre compte de cette complexité. Elles mettent en lumière les logiques systémiques qui produisent et reproduisent les inégalités. Dans ce cadre, la monoparentalité, n'est pas un simple facteur parmi d'autres ; elle constitue un effet amplificateur des inégalités sociales, auxquelles doivent faire face les femmes d'origine subsaharienne. Le cumul

de stigmat (Goffman, 1963) les positionne à l'intersection dans un état de vulnérabilité, d'où il leur est difficile de s'extraire.

Chapitre 3. Genre, migration, emploi et statut familial : Cadre théorique

3.1 *L'intersectionnalité : un outil pour penser l'imbrication des rapports sociaux*

Le concept d'*intersectionnalité*, forgé par la juriste afro-américaine Kimberlé Crenshaw (1989,1991), émerge dans le contexte du *black feminism*. Crenshaw met en lumière les limites du droit américain, incapable de reconnaître les discriminations croisées subies par les femmes noires, à la fois en tant que femmes et en tant que personne racisées. Elle distingue deux formes d'intersectionnalité : structurelle (liée aux conditions matérielles de vie) et politique (liée à l'invisibilisation dans les luttes féministes ou antiracistes).

L'intersectionnalité ne se limite pas à une addition de discriminations. Elle désigne un entrelacement dynamique de rapports de pouvoir, qui produit des formes spécifiques d'oppression. Comme le souligne Patricia Hill Collins (2015), les catégories telles que la race, le genre, la classe, la sexualité ou l'âge ne fonctionnent pas isolément, mais se construisent mutuellement.

Les réalités qui sous-tendent l'intersectionnalité, c'est-à-dire des rapports sociaux asymétriques aux États-Unis, ont déjà fait l'objet de nombreuses critiques de la part de plusieurs auteur.es. Ainsi, différents concepts ont été théorisés pour dénoncer ces inégalités : « oppressions imbriquées » ou oppression simultanées », « le solipsisme blanc » d'Adrienne Rich, « la matrice des oppressions » de Patricia Hill Collins, qui questionne au niveau macro-social les systèmes de pouvoir impliqués dans la production, l'organisation et le maintien des inégalités et comment ceux-ci y sont impliqués. L'autrice identifie également un niveau micro-social, un niveau qui tient compte des effets des structures d'inégalités sur les vies individuelles

Pour analyser le parcours d'insertion professionnelle des femmes d'origine subsaharienne en situation de monoparentalité en Belgique, l'approche intersectionnelle constitue un outil théorique central. Elle permet de rendre compte de la complexité des expériences vécues en tenant compte

de l'imbrication des rapports sociaux de sexe, de race, de classe et de statut familial, ce que Buscatto (2016) identifie comme des marqueurs d'inégalités.

Cette approche a été enrichie par d'autres penseuses féministes telles que Sirma Bilge, qui insiste sur sa portée transdisciplinaire et critique. L'intersectionnalité permet de dépasser les analyses homogénéisantes du groupe « femmes », souvent centrée sur l'expérience des femmes blanches, occidentales et de classe moyenne. Elle rend visibles les expériences marginalisées, souvent ignorées dans les discours dominants.

Il s'agit d'un positionnement critique quant au caractère universel accolé aux diverses expériences vécues par différents groupes sociaux. Le contexte spatio-temporel est déterminant et ce en fonction de la position occupée dans l'espace social. Il répond à la démarche du *black feminism*, selon lequel l'analyse des systèmes d'oppression doit tenir compte de sa complexité, à la fois dans sa singularité et dans son articulation. Il met ainsi le focus sur les dynamiques qui sous-tendent les rapports sociaux, à savoir inclusion/exclusion, majoration/minoration, visibilité/invisibilité, reconnaissance/non-reconnaissance, parole/silenciation etc.

En tant qu'outil d'analyse des rapports sociaux et de lutte contre les discriminations (Bilge, 2009), il tend à visibiliser la manière dont la catégorie sociale ou l'identité est constitutive de domination et de discrimination. Il permet la mise en lumière des processus de racisation, qui participent à l'assignation d'un groupe social donné dans une position sociale donnée. Le concept invite à sortir d'une perception additive des différentes formes de domination, mais incite plutôt à identifier leur entrelacement.

3.2 *Le concept du Care : pour une éthique du lien et de la vulnérabilité*

Le second cadre théorique mobilisé est celui du care, ou éthique de la sollicitude. Il permet d'interroger la manière dont les responsabilités de soin, souvent invisibilisées et assignées aux femmes, influencent les parcours d'insertion professionnelle, en particulier dans les situations de monoparentalité.

Ce concept émerge dans les années 1980 aux États-Unis, sous l'impulsion de Carol Gilligan, docteure en psychologie, qui critique les modèles dominants du développement moral (notamment ceux de Kohlberg) pour leur biais androcentré. Elle pense une « éthique de la sollicitude », celle-ci étant réputée spécifiquement féminine, comme une disposition éthique qui résulte de la manière dont les femmes sont socialisées.

La critique majeure de Gilligan vis-à-vis de cette théorie est l'absence du raisonnement moral des femmes. « Dans l'étude de Piaget sur le jugement moral de l'enfant, celui des filles n'est qu'une curiosité à laquelle il consacre quatre bref paragraphes ; le mot « garçon » ne figure pas à l'index car l'« enfant » est supposé être de sexe masculin. Quant à Kohlberg, les femmes n'existent pas dans les travaux de recherche sur lesquels il fonde sa théorie » (Gilligan, 1982 p. 39), de même que le manque d'une prise en compte des responsabilités, ainsi que la dimension relationnelle et émotionnelle de la vie.

Selon elle, cette théorie perpétue la construction des rôles de genre et attribue la question du soin aux groupes marginalisés par la société. Gilligan prône une « morale de la responsabilité », centrée sur le bien-être d'autrui et l'interdépendance des vies humaines, contrairement à une morale de règles et de droits. Dans son livre *Une voix différente. Pour une éthique du care* (1982), l'auteure met l'accent sur la dimension sociétale des relations, basée sur la coopération.

Selon elle, l'interdépendance est au centre de la manière dont les femmes construisent leur rapport aux autres. Elle constate une distinction dans les modes de pensée entre les hommes et les femmes, face à un dilemme moral. Pour elle, face à un conflit moral, les femmes privilégient leur bien-être, ainsi que celui de l'autre, dans un esprit de coopération et d'interdépendance. Elle distingue deux modèles de l'éthiques du care.

En premier, l'éthique féminine du care, qui serait la sollicitude naturelle des femmes, posant une équivalence entre souci des autres et sacrifice de soi, ce qui justifierait le confinement des femmes dans la sphère privée et le fait que ces tâches leur soient continuellement attribuées.

En second lieu, l'éthique féministe du care, qui se déploierait comme une interrogation critique sur les mécanismes par lesquels cette éthique du care perdure.

Malgré l'intérêt suscité par ses travaux, Gilligan a dû faire face à de nombreuses contestations et suscité beaucoup de débats féministes. Néanmoins, elle a inspiré certaines auteures telles que Nel Noddings et Sara Ruddick, qui se sont intéressées au versant de l'éthique féminine du care. Pour ces auteures, du courant « maternaliste », l'éthique du care, est une éthique féminine. Elle mettrait en avant des qualités morales et des dispositions spécifiquement féminines.

Selon Noddings, la relation du care est une relation duale, unissant un bénéficiaire et un pourvoyeur de care. Elle se concentre sur l'attitude du pourvoyeur de care, qu'elle décrit comme une attitude de réceptivité entièrement orientée vers autrui. Pour elle, cette attitude de réceptivité répond à une impulsion naturelle et trouve son modèle dans la relation mère-enfant. Ainsi, cette attitude s'enracine donc dans une disposition naturelle, mais elle doit être cultivée quotidiennement, à la manière d'une vertu. Noddings plaide pour une complémentarité des sexes dans la vie sociale. Cette vision du care promeut, une conception essentialiste de la division des sexes en vertu de laquelle les hommes se voient dénier toute capacité à mettre en œuvre l'attention et le soin. Les femmes n'ayant pas fait l'expérience de la maternité risquent également d'être perçues comme des pourvoyeuses de care « de second zone ».

Un deuxième courant de pensée du *Care* dans les années 90 est l'œuvre de Joan Tronto, philosophe. Pour elle, il s'agit d'un concept éthique et politique, qui ne concerne pas seulement celles et ceux dont on a soin, ou celles ou ceux qui prodiguent les soins, mais l'ensemble des individus et de la société. Elle montre que penser le *Care*, c'est également remettre en question le primat de la productivité tel que posé depuis plusieurs siècles, au profit de la visibilisation et de la promotion de l'entretien, de la maintenance, de la réparation des corps et des êtres.

Le point de vue de Joan Tronto sur le *care* est totalement à l'opposé de Gilligan. Tout d'abord, elle refuse de considérer le *care* comme une disposition naturelle féminine, car pour elle, cela conduit à une légitimation des stéréotypes qui justifient et légitiment l'oppression des femmes. Ainsi elle fait le choix d'une perspective sociale et politique de l'éthique du *care*. Le *care* est alors abordé comme une pratique, un travail, qui s'insère dans un contexte socio-historique, et est pris en charge de manière inégale par les hommes, les femmes et autres groupes sociaux. Elle définit, avec Fischer, le *care* comme « une activité générique qui comprend tout ce que nous faisons pour maintenir, perpétuer et réparer notre monde, de sorte que nous puissions y vivre aussi bien que possible. Ce monde comprend nos corps, nous-mêmes et notre environnement, tous éléments que

nous cherchons à relier en un réseau complexe, en soutien à la vie » (Fischer & Tronto, 1991, cité dans Tronto, 2009, p. 143). Cette définition amène la centralité du *care* dans la vie humaine et met au-devant de la scène la question de la vulnérabilité de tout un chacun.

Dans son article « *care* » (2008), elle souligne combien la sollicitude implique le souci de l'autre qui mène à l'action, pour Tronto et Fischer (1991) « la sollicitude est indissociable de la notion de charge ». Pour Tronto, le *care* est un processus qui se déploie dans le temps et à travers différentes phases. Ainsi, elle distingue quatre phases du *care*, qui sont différentes dans l'analyse, pourtant liées :

- Se soucier de (*caring about*). « Le *care* implique en premier la reconnaissance de sa nécessité. Il implique donc de constater l'existence d'un besoin et d'évaluer la possibilité d'y apporter une réponse ».
- Prendre en charge (*taking care of*). Assumer une responsabilité par rapport à un besoin identifié et déterminer la nature de la réponse à lui apporter.
- Prendre soin (*care giving*) : rencontre directe de besoins de *care*.
- Recevoir le soin (*care receiving*). Reconnaissance de ce que l'objet de la sollicitude réagit au soin qu'il reçoit.

Dans le cadre de cette recherche, le *care* permet d'interroger la manière dont les femmes monoparentales prennent soin de leurs enfants, souvent au prix de leur propre santé et carrière, de même que la manière dont les institutions prennent (ou non) soin de ces femmes, en reconnaissant (ou non) leurs besoins spécifiques.

Le *Care*, en tant que principe éthique et politique, invite à repenser les politiques publiques à partir de la reconnaissance de la vulnérabilité humaine et de l'interdépendance sociale. Il permet de dépasser une vision individualisante de l'insertion professionnelle pour y intégrer les dimensions affectives, relationnelles et structurelles.

Conclusion intermédiaire

Notre travail porte un intérêt sur le parcours d'insertion professionnelle de femmes d'origine subsaharienne en situation de monoparentalité. Le cadre de l'analyse intersectionnelle nous permet de comprendre en quoi être femme noire et en situation de monoparentalité peut constituer un obstacle à l'insertion professionnelle, du fait du positionnement à l'intersection de plusieurs axes

de différenciation. Les femmes d'origine subsaharienne subissent l'imbrication du sexisme et du racisme en même temps. Des recherches nous ont montré la position défavorable qui est la leur sur le marché de l'emploi.

Une analyse intersectionnelle nous permettra d'identifier, l'existence d'obstacles à leur parcours professionnel, en lien avec le genre, la race, la classe et le statut familial, que ce soit de manière structurelle ou institutionnelle.

Le concept du *care* nous permet de sortir de la vision sacrificielle du rôle de mère, de remettre en question la perspective féminine du *care* et d'identifier comment la vulnérabilité de ces femmes a pu être prise en charge (ou pas) par la communauté. Cette vision genrée de l'exercice de la parentalité naturalise l'assignation des mères dans l'espace domestique. La monoparentalité est une zone de vulnérabilité pour la majorité des mères monoparentales et un frein à l'accès à des sphères clés de la société, notamment l'emploi et le logement.

L'articulation des concepts d'*intersectionnalité* et de *care* permet de construire une grille de lecture sensible à la complexité des parcours de femmes d'origine subsaharienne en situation de monoparentalité. Ces cadres théoriques offrent des outils pour comprendre les mécanismes d'exclusion, les formes de vulnérabilité, mais aussi les ressources mobilisées dans les trajectoires d'insertion professionnelle.

Afin de saisir la manière dont ces dimensions se manifestent concrètement dans les expériences vécues, il est nécessaire d'adopter une méthodologie, basée sur l'approche qualitative, centrée sur des récits de vie. Cette démarche permet de restituer la parole des femmes concernées, de contextualiser leurs trajectoires et de mettre en lumière les dynamiques sociales, institutionnelles et affectives qui les traversent.

Chapitre 4 Parcours d'insertion professionnelle de femmes subsahariennes en situation de monoparentalité : une méthodologie par l'enquête qualitative

La complexité des parcours d'insertion professionnelle des femmes d'origine subsaharienne en situation de monoparentalité ne peut être appréhendée par des outils quantitatifs standardisés. C'est pourquoi cette recherche s'inscrit dans une démarche qualitative, centrée sur l'écoute, la compréhension et la mise en récit des expériences vécues.

L'objectif est de saisir les trajectoires dans leur singularité, leur temporalité, et leur dimension affective. Le récit de vie s'impose ainsi comme la méthode la plus pertinente pour explorer les dynamiques d'insertion professionnelle, en lien avec le genre, la migration, la parentalité et les rapports sociaux.

Le caractère narratif de la démarche, permet de tracer le contour historique des événements, y déceler des faits objectivables, mais surtout saisir les affects des vécus et les représentations, que les personnes en font. Toute cette démarche, s'inscrit dans un contexte social, culturel et temporel donné. La pratique d'une recherche qualitative, nous positionne en tant que spectateur·rices de premiers choix, convié·es à l'avant-première d'un spectacle inédit. Toutefois en tant que spectateur·rices de premiers rangs, nous nous devons de garder une attention particulière, car comme l'évoque Mucchielli, la méthode qualitative, est une « succession d'opérations et de manipulations techniques et intellectuelles qu'un chercheur fait subir à un objet ou phénomène humain pour en faire surgir les significations pour lui-même et les autres hommes » (Mucchielli, 1996 : 182). Ainsi, le·a chercheur·euse doit être attentif·ve à ne pas basculer dans des jugements de valeurs par manque de préparation en amont ; ce qui est contraire à l'éthique même de la méthode, qui suit ses propres règles.

Notre objet d'étude, qui est la compréhension des parcours professionnels de femmes subsahariennes en situation de monoparentalité, répond parfaitement à cette vision. Le temps de la parentalité peut être antérieur ou postérieur à l'entrée sur le marché du travail, ou même pour certaines après la migration etc.

Ce chapitre présente les choix épistémologiques, les critères de recrutement des participantes, les modalités d'accès au terrain, la conduite des entretiens, ainsi que les différentes analyses des récits.

4.1 Le récit de vie

L'intérêt porté au parcours d'insertion professionnelle de femmes d'origine subsaharienne en situation de monoparentalité nécessite le recours au récit de vie comme technique de recueil des données. Selon la définition retenue par Van Campenhoudt, Marquet et Quivy (2017), le récit de vie est une méthode d'entretien consistant à reconstituer la trajectoire de vie des individus en vue de saisir la manière d'appréhender leurs expériences, qui se forment et se transforment au fil de l'existence et des événements qui la jalonnent. Cette appréhension « produit dans une interaction dialogique entre deux personnes, le sujet qui raconte et le chercheur qui l'écoute, l'accompagne, l'encourage et le relance » (Bertaux, 2016 : 39). Les personnes sont amenées à nous raconter un épisode de leur vie. Le discours est ainsi narratif. Cette forme narrative est l'essence même du récit de vie. (Bertaux)

Aussi nommé, entretien à caractère biographique, le récit de vie permet de réaliser la collecte de données nécessaires à l'analyse des trajectoires de vie. Selon Sanseau (2005), « cette méthode est utile lorsque la connaissance se limite à des stéréotypes, des préjugés et des représentations collectives du sens commun (Belgheti-Mahut, Lafont, Rodhain, Rodhain, 2014, p. 64).

Selon Bertaux, cette technique de recueil de données impose au chercheur de désapprendre (Bertaux, 2007). Il s'agit ici de mettre de côté ses propres présupposées et d'aller à la rencontre du singulier de l'autre, et capter le sens qui est donné au vécu. Il ne s'agit donc pas d'induire des réponses pour valider sa propre vision ou ses hypothèses sur le phénomène social observé.

La particularité de l'entretien par récit de vie est qu'il met la focale sur le parcours personnel en ayant à l'esprit les différents thèmes en lien avec l'objet de recherche, plus particulièrement sur le cadre théorique mobilisé.

Dans un premier temps, il s'agit de trouver le sens qui est donné aux vécus ou aux actions, mais aussi les représentations qui les configurent. D'une manière générale, « l'entretien peut être tenu comme une méthode de collecte d'informations » (Boutin, 2006 ; Mucchielli, 2009).

Pour Van der Maren (1995, cité par Baribeau) et Rover (2012, p. 25, cité dans Pongo, 2020) l'entrevue, qu'elle soit libre, semi-structurée ou structurée, vise à collecter des données ayant trait au cadre personnel de référence des individus (émotions, jugements, perceptions, entre autres) par rapport à des situations déterminées ; elle porte sur l'expérience humaine dont elle cherche à préserver la complexité.

D'autre part, il y a aussi l'intention d'obtenir un récit dans lequel les femmes s'impliquent en racontant leur parcours et trajectoire professionnelle en tant que femmes noires en situation de monoparentalité. En effet, le sexe, la migration, la racisation et le statut démographique peuvent influencer l'insertion professionnelle de certaines femmes. Il est donc important de voir comment « les transitions [...] s'enchaînent et façonnent les trajectoires de vie ». (Gauthier, 2020).

Les entretiens biographiques sont en effet des outils d'enquête particulièrement efficaces et précieux pour explorer de manière approfondie des questions comme les conditions d'existence, les expériences sociales, les pratiques, les formes de vie d'une catégorie donnée d'enquêtés, c'est-à-dire pour étudier cet ensemble de réalités indissociablement objectives et subjectives qui constituent ce que l'on pourrait appeler les « univers de vie » des individus (Demazière, Dubar 1997 : 5).

Le caractère semi-directif des entretiens permet d'avoir une orientation claire, même si ceux-ci suivent un cadrage théorique souple. La communication reste opportuniste dans la mesure où il ne s'agit pas d'une conversation à bâtons rompus, mais bien la recherche d'éléments permettant de circonscrire les concepts théoriques. Il s'agit donc « d'isoler un noyau dur commun aux expériences, celui qui correspond à leur dimension sociale : celle que l'on cherche précisément à saisir. Ce noyau est à chercher du côté des faits, des pratiques, des rapports socioculturels [] en lien avec la situation sociale » (Bertaux, 1997 p. 40) qui nous concerne.

Pour mener cette recherche, j'ai pu rencontrer cinq femmes qui, étant donné le lien de confiance qui s'est créé, m'ont spontanément confié une part de leur vie. Il s'agit de récits qui touchent l'intime.

4.2 Un positionnement féministe et intersectionnel

Cette recherche s'inscrit dans une posture féministe et intersectionnelle, en cohérence avec les enjeux soulevés par l'objet d'étude. Il s'agit non seulement d'analyser les parcours d'insertion professionnelle des femmes d'origine subsaharienne en situation de monoparentalité, mais aussi de reconnaître la valeur épistémique de leurs expériences, souvent marginalisées dans les discours dominants.

Ce positionnement s'appuie sur la « *Standpoint Theory* », développée notamment par Sandra Harding (1991) et Patricia Hill Collins (1990), qui postule que les savoirs produits depuis les marges sociales — en particulier ceux des femmes, des personnes racisées ou des groupes opprimés — offrent une perspective critique privilégiée sur les structures de pouvoir. Selon cette approche, les expériences vécues ne sont pas de simples témoignages, mais des points d'ancrage pour une connaissance située, incarnée et politiquement signifiante.

Dans cette optique, les récits de vie recueillis ne sont pas considérés comme des données brutes à objectiver, mais comme des formes de savoirs situés, porteurs d'une compréhension fine des rapports sociaux de genre, de race, de classe et de statut familial. Le choix méthodologique du récit de vie s'inscrit pleinement dans cette démarche, en valorisant la parole des femmes concernées comme source légitime de connaissance.

En tant que chercheuse d'origine subsaharienne, ce positionnement implique également une réflexivité constante sur ma propre place dans le processus de recherche. L'effet miroir, la proximité culturelle ou générationnelle, loin d'être des biais à neutraliser, sont envisagés comme des ressources pour co-construire un espace de confiance et de reconnaissance mutuelle. Toutefois, cette proximité nécessite une vigilance éthique et analytique, afin d'éviter toute projection ou surinterprétation.

Adopter une posture féministe intersectionnelle, inspirée de la « *Standpoint Theory* », c'est donc reconnaître que le savoir est toujours situé, traversé par des rapports de pouvoir, et que les voix des femmes en situation de marginalité sociale sont non seulement légitimes, mais essentielles pour comprendre les dynamiques d'exclusion et de résistance.

La situation sociale qui nous intéresse, a une portée féministe, dans la mesure où, ce sont des femmes qui en sont les principales actrices, car le présent travail suggère l'imbrication des rapports de domination, de discrimination ou de pouvoir, notamment concernant les rapports sociaux de sexe. Toutefois, nous ne pouvons pas ignorer que la prise en compte du genre en tant que seul rapport social, tendrait à occulter le vécu particulier et singulier auquel les femmes d'origine subsaharienne sont confrontées dans leur parcours d'insertion professionnelle. Adopter une approche féministe et intersectionnelle consiste à mettre en évidence l'entrecroisement des rapports sociaux de genre, de race, de classe et de statut familial. Il s'agit de reconnaître que le savoir est politique, et que la neutralité ne peut exister en dehors de rapports de pouvoir. En tant que chercheuse d'origine subsaharienne, je suis consciente des inégalités et injustices sociales vécues par les afro descendantes sur le marché de l'emploi, raison pour laquelle, je cherche à comprendre les expériences professionnelles amplifiées par la monoparentalité.

4.3 Recrutement des participantes

Concernant les participantes, il s'agit de femmes d'origine subsaharienne en situation de monoparentalité, ayant ou ayant eu un parcours d'insertion professionnelle. La monoparentalité devait être effective et non circonstancielle, afin d'éviter des situations familiales transfrontalières qui ne correspondaient pas à notre objet d'étude. L'échantillon inclut aussi bien des femmes ayant migré que des femmes nées en Belgique. Toutes les participantes ont une expérience vécue de la monoparentalité. Elles sont âgées de 40 à 50 ans. Leurs enfants sont aujourd'hui adultes, jeunes adultes, adolescents ou encore enfants ; aucun n'est en bas âge, la plus jeune ayant 7 ans. La majorité des participantes occupe actuellement un emploi.

4.4 Accès au terrain

Au départ, une dizaine de femmes avaient donné leur accord pour participer à la recherche. Cependant des difficultés liées à des questions d'agenda ou d'absence de réponse aux sollicitations ont amené à reconstituer un groupe des cinq autres participantes . Ces désistements ont été des moments de découragement qu'il a fallu surmonter pour poursuivre le travail.

Par ailleurs, des réajustements ont régulièrement été nécessaires afin de préserver la souplesse du cadre de recherche. Les participantes ont été recrutées par la méthode dite *via via*, c'est-à-dire au travers de réseaux de connaissances mutuelles.

Pour limiter les risques de biais de désirabilité sociale ou de fermeture, il a été décidé de ne pas solliciter de personnes issues de l'entourage proche.

Ces cinq récits permettront d'établir un récit commun permettant de « dépasser la singularité pour atteindre, une représentation sociologique des composantes sociales (collectives) de cette situation sociale » (Bertaux : 40).

4.5 *Le guide thématique*

L'intérêt de la recherche, porte sur le parcours d'insertion professionnelle des femmes d'origine subsaharienne en situation de monoparentalité. Les cadres théoriques mobilisés sont l'intersectionnalité et le concept du *care*. Afin de mieux saisir la réalité de vie des femmes rencontrées et de l'articuler avec les cadres théoriques mobilisés, il a été nécessaire d'identifier des indicateurs permettant de traduire de façon concrète les concepts étudiés. Ainsi, pour l'intersectionnalité, il s'agit de déceler dans les récits, des expériences de discrimination, ou de vulnérabilité qui croisent le sexe/la race et la classe et le statut familial dans le contexte belge.

La précision du contexte belge me semble importante, dans la mesure où la perception ou représentation de notre objet d'étude que sont les femmes d'origine subsaharienne est différente d'un lieu à l'autre. Dans le cas présent, l'histoire a montré que les représentations et perceptions des femmes subsahariennes en Belgique demeurent largement héritées de l'époque coloniale. Elles y sont souvent perçues sous l'angle de la dépendance ou de la sexualité, plutôt que comme des sujets dotés d'une capacité d'autodéfinition et d'agentivité. Cette vision réductrice complique considérablement leur insertion, en particulier dans le monde du travail.

Par ailleurs les indicateurs du concept du *care*, seront repérés par des références à l'isolement social, lié au statut familial, les vulnérabilités, de même que les affects auxquels elles sont exposées, le soutien de la collectivité et aussi des politiques publiques qui les ont ou pas soutenues.

En résumé, il s'agit de recueillir des récits permettant de décrire le processus d'insertion professionnelle de ces femmes, tout en le mettant en lien avec leur statut familial et leur appartenance ethnique. L'objectif est d'identifier les défis et obstacles rencontrés, de repérer les stratégies mises en œuvre pour y faire face ou les contourner, ainsi que de comprendre quel type de réseau a été mobilisé — domestique ou institutionnel — et dans quelle mesure les interactions avec le réseau institutionnel ont favorisé une relation de confiance ou, au contraire, de méfiance à l'égard des institutions. En nous basant sur ce qui est énoncé plus haut, nous avons construit un guide thématique autour de 8 axes :

Thème principal	Sous-thèmes / Questions clés	Objectifs
1. Parcours d'insertion professionnelle	- Quel est le parcours professionnel de la personne ? - Quelles formations/études ? - Quels emplois a-t-elle occupés ?	Comprendre les dynamiques d'insertion
2. Statut familial	- Entrée dans la monoparentalité - l'impact sur le parcours d'insertion professionnelle	Identifier les effets du statut familial
3. Identité et ethnicité	- L'impact de l'origine sur le parcours - A-t-elle vécu des discriminations ?	Analyser les effets de la racialisation
4. Obstacles rencontrés	- Quels freins a-t-elle rencontrés (juridiques, administratifs, sociaux, économiques, culturels) ?	Repérer les freins à l'insertion
5. Stratégies mises en place	- Quelles actions a-t-elle entreprises pour surmonter ces obstacles ?	Mettre en lumière l'agentivité
6. Réseaux mobilisés	- A-t-elle eu recours à son entourage (famille, amis) ? - A-t-elle sollicité des institutions ?	Évaluer les ressources disponibles
7. Relation aux institutions	- Comment perçoit-elle les institutions (emploi, formation, aide sociale) ? - Confiance ou méfiance ?	Comprendre les dynamiques institutionnelles
8. Affects	- Quelles sont les émotions qui sont exprimées	Intégrer la dimension subjective

4.6 *La conduite de l'entretien*

La majorité des entretiens, s'est déroulé en vis-à-vis, soit dans des lieux public, soit à domicile, sauf un qui s'est déroulé via Zoom, mais qui ne s'est malheureusement pas enregistré. La convivialité et l'émotion étaient toujours présentes. Le récit d'aujourd'hui, sur un vécu passé, ne peut se faire, sans prendre en compte la dimension émotionnelle qui l'entoure.

Chaque entretien a été précédé d'une explication claire de la démarche dans laquelle s'inscrivait la recherche. Le fait d'avoir informé dès le départ les participantes du caractère anonyme de leur contribution a facilité leur accord pour l'enregistrement.

Il me semble que l'un des éléments ayant favorisé une parole libre a été l'effet miroir, renforcé par la perspective que leur témoignage serait mis en valeur par une personne leur ressemblant.

À aucun moment, je n'ai senti de la retenue de leur part ; au contraire, la parole était libre et décomplexée, sachant qu'aucun jugement de valeurs ne leur a été adressé. Il n'y a pas eu de mise à distance entre elles et moi, la chercheuse. Au contraire, je n'ai eu aucune hésitation à répondre à certaines questions sur ma propre situation, d'autant plus que leurs récits faisaient écho à mes propres expériences de parentalité et d'origine étrangère, ainsi qu'aux difficultés liées à l'éducation dans un environnement culturel différent — même si leur vécu était amplifié par la monoparentalité.

Je me suis dévoilée à chaque fois que cela est nécessaire afin que les femmes se rendent compte du caractère commun de certains vécus. Cette posture, participe selon moi, à l'installation d'un positionnement horizontal et non vertical. Aucune hiérarchie n'est à l'œuvre. La seule vigilance constante a été de ne pas perdre de vue le cadre de l'entretien, et de ramener la discussion dans ce cadre lorsque celle-ci s'en éloignait. Comme le souligne Damazière et Dubar (1999), « une écoute attentive, un accouchement, une communication non violente, un exercice spirituel, une curiosité pour autrui, une empathie respectueuse, un oubli de soi » qualifient l'interaction et la contribution du chercheur au déroulement de l'entretien (Damazière & Dubar, 1999, cité dans Damazière, 2008,

p.17). Cette posture n'empêche pas de garder l'éveil par rapport à la démarche scientifique dans laquelle s'insère ce travail.

4.7 Analyse des récits de vie

Pour analyser notre matériau empirique, nous allons nous baser sur l'analyse du contenu. Pour Mucchielli (1991) « analyser le contenu c'est, par des méthodes sûres, rechercher les informations qui s'y trouvent, dégager le sens ou les sens de ce qui y est présenté, formuler et classer tout ce que "contient" ce document ou cette communication » (Mucchielli, 1991, cité dans Dany, 1994, p. 94). Afin de distinguer ce qui faisait sens au regard de notre problématique de ce qui en était éloigné, il a été essentiel de garder en permanence à l'esprit notre question de recherche et le cadre théorique mobilisé. À cet égard, le guide d'entretien est resté l'outil indispensable pour atteindre nos objectifs.

Dans un premier temps, par le biais de l'application Banafo, j'ai pu retranscrire les entretiens sous forme de *verbatim*. Pour garantir l'anonymat des participantes, un prénom fictif a été attribué à chacune. Après cette première phase, chaque entretien a été relu en parallèle de l'audio afin de s'assurer que la retranscription respecte fidèlement les propos des participantes. Dans un second temps, une lecture plus approfondie a permis d'identifier les idées principales et pertinentes pour la recherche. La phase suivante a consisté en une analyse thématique du contenu. Chaque entretien a été examiné à la lumière des concepts théoriques ; l'utilisation de surligneurs de différentes couleurs a facilité l'identification des correspondances conceptuelles à travers les récits. Une fois cette étape achevée, les analyses individuelles ont été rapprochées, ce qui a permis d'établir des liens entre elles et de dégager tant les convergences que les divergences.

Chapitre 5 : Le parcours d'insertion professionnelle, de femmes d'origine subsahariennes en situation de monoparentalité : analyse des résultats

5.1 les expériences et les perceptions de cinq femmes sur leur parcours d'insertion professionnelle

Afin de comprendre les dynamiques d'insertion professionnelle des femmes d'origine subsaharienne en situation de monoparentalité, ce chapitre s'appuie sur les récits de cinq participantes. Chaque portrait met en lumière les obstacles rencontrés, les stratégies d'adaptation, les ressources mobilisées ainsi que les émotions exprimées.

Ces récits, bien que singuliers, révèlent des régularités qui seront analysées de manière transversale au chapitre suivant.

Karine : j'irai au bout de mes rêves

Karine, mère de deux filles, a connu un parcours marqué par la précarité économique, les horaires incompatibles avec la vie familiale et des discriminations sur le lieu de travail. Malgré cela, elle a fait preuve d'une grande résilience : elle a suivi une formation en hôtellerie, mobilisé son réseau amical pour la garde des enfants, et revendiqué ses droits face à des pratiques discriminatoires. Sa foi et son amour maternel sont des moteurs puissants de son engagement professionnel.

L'insertion professionnelle de cette femme repose sur plusieurs leviers, tels qu'un réseau social solide, une forte motivation et le soutien d'un chef cuisinier ; toutefois, elle se heurte à des freins majeurs comme le manque de places en crèche, la précarité financière, les discriminations et le stress parental.

Âgée d'une cinquantaine d'années, et mère de deux filles, aujourd'hui âgées de 15 et 7 ans, Karine est originaire de la région des grands lacs. Elle est arrivée en Belgique dans les années 2000 afin de poursuivre des études dans le domaine de la mode. Parallèlement à celles-ci, elle commence un job étudiant dans une résidence pour personnes âgées dans une commune assez aisée de Bruxelles. Entre-temps, Karine arrête ses études et parvient, sur les conseils d'une amie, à obtenir un titre de séjour permanent.

Le job étudiant se mue en emploi permanent à mi-temps après le mariage. Les difficultés de son couple ont amené Karine à divorcer. Cette séparation intervient lorsque la fille aînée de Karine avait 3 ans. Elle est confrontée à des difficultés de conciliation professionnelle et sa vie de mère. La relation cordiale gardée avec le père de l'enfant a permis la mise en place d'un système de relais : *« C'était dur parce que de temps en temps, quand je commençais le matin, je crois que c'était à 7h que je devais commencer(..) et la petite pour aller à l'école, on faisait comment donc au début on s'est arrangé avec son père que à 7h lui il venait chercher la petite et moi j'allais travailler ».*

Cette difficulté de conciliation a généré beaucoup de stress chez elle. Cependant, elle a pu compter sur le soutien inconditionnel de son employeur par sa compréhension de sa situation de mère seule. D'une part, les longs trajets entre le lieu de travail et l'école étaient une source d'angoisse permanente. D'autre part, le travail à mi-temps n'était pas suffisant pour vivre dignement, les difficultés d'ordre économique l'amènent à restreindre son niveau de vie, précédemment aisé. Ces difficultés se sont accentuées à la suite du décès de son père sur qui elle pouvait compter.

Malgré l'implication de Karine dans son travail durant les 15 années passées dans la seigneurie, elle n'a jamais eu de proposition de contrat à temps plein et n'a pas bénéficié d'une promotion.

La situation se complexifie avec la naissance de la deuxième fille. Karine n'a pu avoir une place en crèche que pour une durée limitée. Cette difficulté de garde se couple à une restructuration à la suite du rachat de la seigneurie par une entreprise privée. Les différents changements renforcent l'état d'anxiété de Karine. Lors d'une rencontre avec un assistant social, dans le cadre de sa recherche de place en crèche, ce dernier touché par le désarroi de Karine, lui conseille de s'arranger avec son employeur en vue d'une rupture à l'amiable du contrat de travail, afin qu'elle puisse toucher des allocations du chômage et s'occuper de ses enfants.

Karine reste au chômage pendant 3 ans, mais les allocations restent insuffisantes, malgré l'apport de la pension alimentaire du père de la fille aînée, et les aides financières de son propre père. Karine explique devoir s'en sortir avec 1007 euros par mois, avec un loyer de 900 euros et des factures à payer. Elle profite de la période du confinement, à la suite de la Covid-19, pour repenser son avenir professionnel.

Elle a débuté une formation de six mois en Horeca, caractérisée par des horaires contraignants alignés sur ceux de l'école de ses enfants, s'étendant du lundi au samedi. La formation se déroule dans une commune éloignée de son domicile et implique une procédure sélective par élimination. Karine fait partie du duo ayant tenu jusqu'à la fin de la formation, malgré toutes les difficultés rencontrées en lien avec sa situation de mère seule. Pour y arriver, elle a pu compter sur le soutien de certaines amies, qui ont pris en charge les frais de garde des enfants, *« j'avais deux amies et une grande sœur à moi qui m'ont dit : comme tu as commencé cette formation, jusqu'à ce que tu vas terminer, on va payer quelqu'un pour garder tes enfants, mais tu vas faire la formation »*. Karine a pu mettre en place des stratégies, lui permettant de mettre ses enfants en sécurité et mener à terme la formation. Elle était déterminée à aller jusqu'au bout, ayant en tête de sortir du chômage et d'offrir une meilleure vie à ses enfants. Sa motivation lui a valu les compliments de l'équipe de formation, même si à certains moments, elle exprime le doute de certains formateurs, quant à sa capacité à aller au bout, étant dans une situation de monoparentalité, qui ne semble pas correspondre avec les réalités du secteur de l'HORECA

Les indemnités de formations attribuées par Actiris ont aussi contribué à maintenir sa motivation.

Karine travaille actuellement dans l'hôtellerie, à la suite de cette formation. Elle a été repérée par le chef cuisinier, qui a très vite détecté son potentiel et sa motivation. Après un stage de trois mois, Karine obtient un contrat de travail temporaire grâce à son encadrant. Toutefois, la précarité de son emploi demeure, en raison notamment de sa maîtrise limitée de l'anglais et de situations qu'elle qualifie de discriminatoires. Malgré sa formation, les postes qui lui sont proposés restent en deçà de ses compétences : *« La directrice, elle te sourit, mais derrière elle dit elle va pas avoir son contrat. On te prend seulement pour boucher les trous, quand je suis arrivée ici, certes, je faisais serveuse et après un moment, on me met au petit-déjeuner, le petit-déjeuner, c'est toujours la même chose, mais qui dit petit-déjeuner, ça veut dire pas d'ascension, pas d'évolution. Rien »*, avec son diplôme, Karine aurait pu accéder à un niveau supérieur, consciente de la discrimination qui la touche. Elle revendique ses droits pour accéder à la fonction, à laquelle son diplôme la prédispose, ce qu'elle obtient avec le soutien du chef cuisinier.

De même, elle énonce des tentatives d'invisibilisation de la part de sa responsable *« ça arrivait dès fois, on me mettait dans cette salle, on ferme, on te dit tu ranges cette salle, mais ils ferment la porte »*. Karine a dû faire face à beaucoup de tentatives de domination ou de discrimination

souvent indirectes « *ma directrice, je crois qu'elle n'aime pas, je viens de comprendre maintenant qu'elle n'aime pas les noirs. Elle fait semblant Voilà. Quand je vois comment elle traite d'autres clients noirs, la plupart des clients noirs qui sont passés ici ! [] maintenant elle a commencé à faire du style que, quand elle a un banquet avec des noirs, Karine c'est toi qui va s'en charger* ». Toutefois, Karine reçoit beaucoup d'éloge et de reconnaissance de la part des clients et c'est cela et aussi sa foi qui la poussent à beaucoup s'impliquer dans son travail.

Les horaires contraignants de l'HORECA la privent de certains moments avec ses enfants. L'aînée assure la garde de la plus petite en l'absence de Karine, cette situation génère un stress permanent chez elle. Par moment, elle est obligée de les prendre sur son lieu de travail. Pour Karine, le jour de repos est celui qu'elle consacre pleinement à l'exercice de son rôle de mère « *en tant que mère, mon jour de congé c'est pas mon jour de repos. C'est le jour où je dois faire mon devoir. C'est le jour où j'ai peut-être envie de faire la grâce matinée, je me dis non ! c'est à moi d'aller déposer la petite* ».

Malgré les difficultés rencontrées sur le lieu du travail, Karine exprime une évolution favorable de sa situation financière « *quand je vois l'écart que j'ai ici et là-bas, en terme de salaire[] je me dis punaise, je me contentais du peu. Quand j'ai eu ma première fiche de paye, j'ai cru qu'il y avait un piège. Pour le même travail, il te reste encore la moitié [] le mois, je peux même dépenser 1000 euros tranquille* ».

En résumé : le portrait de Karine, en tant que mère seule d'origine subsaharienne nous permet d'identifier des leviers et des freins liés à son parcours d'insertion professionnelle.

Les leviers sont : un réseau social suffisamment étoffé, des personnes ressources sur qui elle pouvait compter, sa motivation et son endurance à toutes épreuves, des rencontres, une estime de soi et une confiance en soi solide, sa personnalité solaire. Quant aux freins, il y a le manque de place en crèche, des difficultés en lien avec la mobilité, la difficulté à concilier les charges familiales et professionnelles, les difficultés financières, la perte de son père, les discriminations sur le lieu du travail, manque de vie sociale et les affects.

Aïssatou : dans l'attente de voir le bout du tunnel (l'espoir fait vivre)

Aïssatou, veuve et mère de trois enfants, a connu une précarité administrative extrême, l'instabilité résidentielle, et des discriminations institutionnelles. Malgré cela, elle s'est engagée dans le bénévolat, a suivi des formations, et a obtenu un emploi via un contrat article 60. Son récit est marqué par une forte dignité, une autonomie dans les démarches, et une volonté de ne pas se laisser définir par la victimisation.

L'insertion professionnelle de cette femme repose sur plusieurs leviers, tels que l'engagement bénévole, la communauté religieuse et la résilience émotionnelle. Elle se heurte à des freins majeurs comme le statut irrégulier, l'isolement, l'exploitation et des discriminations.

Aïssatou est originaire d'un pays de l'Afrique de l'Ouest. Elle maîtrise bien le français et a déjà une expérience professionnelle dans son pays d'origine, et ce, dans plusieurs domaines ; l'informatique, l'aide humanitaire, déléguée médicale etc. Diplômée en secrétariat, et en gestion d'entreprise. Aïssatou a également acquis des compétences professionnelles sur le terrain en côtoyant des organisations non-gouvernementales (ONG). Elle est devenue consultante en suivi d'évaluation de projets. Elle est mère de 3 enfants et est dans la cinquantaine.

En 2012, le statut de diplomate de son mari les amène en Belgique. Ils s'y rendent avec un des enfants, encore bébé, et la servante, adolescente, que le couple a adoptée. Arrivée en Belgique, la promesse initiale du pays de lui confier un poste au sein de l'ambassade n'est pas tenue, du fait des relations conflictuelles entre son mari et l'ambassadeur. Aïssatou s'inscrit dès lors dans un institut qui forme des cadres pour le développement, malgré le coût élevé de la formation. Cependant, en 2014, Aïssatou bascule dans la monoparentalité de manière brutale à la suite du décès de son mari lors d'un séjour au pays d'origine ; décès qu'elle qualifie d'assassinat politique, le défunt mari étant très critique vis à vis du régime en place dans le pays à cette époque. L'enfant est alors âgé de 3 ans. Aïssatou se retrouve sans revenus et dans l'impossibilité d'un retour au pays, à cause du contexte politique et du flou qui entourent le décès du mari. Pendant ces moments douloureux, et malgré les pressions des autorités diplomatiques, Aïssatou continue sa formation et bénéficie du soutien de ses camarades.

Aux difficultés d'ordres financières et politiques vient se rajouter une difficulté administrative. Aïssatou perd son droit de séjour en Belgique et introduit une demande d'asile, ce qui l'emmène dans un centre pour demandeurs d'asile, dans lequel elle reste avec les enfants pendant plus d'un an. Pendant son séjour au centre d'accueil, Aïssatou fait de petites formations, à défaut de pouvoir entamer des études supérieures qui lui sont refusées par le directeur du centre. Elle explique ce refus en ces termes *« je voulais reprendre des études supérieures, mais le directeur du centre avait refusé parce qu'il y avait les Syriens qui venaient d'arriver, l'accent est mis sur les Syriens et nous, en tant qu'africains, on refusait de nous payer les études supérieures »*.

La demande d'asile ne lui est pas favorable, de même que les différents recours. Aïssatou et ses enfants quittent le centre d'accueil en 2016. C'est le début d'un parcours administratif sinueux : l'introduction d'une demande sur base humanitaire (9 ter et 9 bis) lui permet d'obtenir une carte orange, mais en l'absence de revenus, elle est sans logement et avec son enfant, ils faisaient *« des chutes, tantôt ici, tantôt là, c'est à ce moment qu'on est vraiment devenus comme des tapettes, on battait mon fils, on nous insultait, on dormait sur les fauteuils, mais il fallait attendre que tout le monde aille dormir »*.

Sa situation de précarité administrative, financière et matérielle l'expose à beaucoup d'injustice et d'exploitation. *« J'ai un compatriote ici qui était infirmier à domicile, donc il me faisait travailler. Aller laver les malades, les petites injections, il me montrait, je faisais, c'est tout, ce n'était pas mon travail. Pour rien quoi. J'avais 7 malades le matin et 7 le soir. Je trimballais mon fils chez les patients. 300 euros par mois. Et dans les 300 euros, je payais la location de son garage à 50 euros parce que j'y avais mes affaires. Je payais la carte de bus, je payais la colocation de ma fille à 100 euros à Marche-en-Famenne parce qu'elles étaient trois et comme c'était un petit village, le logement était peu cher, et il me restait 100 euros pour payer le goûter, les factures.*

Sa carte orange lui permet par la suite d'obtenir un logement en sous-location dans une commune néerlandophone, à la lisière de Bruxelles, l'école de son fils se trouvant dans une commune au sud de Bruxelles. Dans la foulée, Aïssatou reprend des études de Marketing, des études qu'elle est contrainte d'arrêter du fait du retrait de sa carte orange (attestation d'inscription). Elle retourne à la case de départ, sans logement et sans formation.

Durant son parcours, Aïssatou a pu compter sur le soutien de sa communauté religieuse, qui l'a aidée à trouver des lieux où elle était en sécurité, mais il lui a fallu beaucoup de temps pour s'autoriser à demander de l'aide.

« C'est venu avec le temps parce que, même mon église, mais j'avais tellement beaucoup de choses que je m'étais renfermée sur moi, je ne voulais plus m'ouvrir. Et je ne voulais surtout pas montrer un visage de quelqu'un qui souffrait et je ne voulais surtout pas que mon fils se sente comme orphelin. C'était vraiment... J'ai besoin de lui montrer un autre visage et tout ».

Confrontée à ces difficultés, Aïssatou a développé une stratégie de survie émotionnelle, celle de ne rien laisser paraître, résister et ne pas se laisser abattre, *« tout ce qui m'arrive moi, je transforme ça en des marches d'escalier qui me permettent de monter. Moi, je ne redescends pas. Je peux stagner sur un escalier un moment, mais les difficultés qui arrivent, ça me permet de monter. Ça fait que moi, aujourd'hui, si je parle de mes difficultés, c'est une façon pour dire voilà où j'étais et voilà où les difficultés m'ont amenée. Mais ce n'est pas vraiment pour m'apitoyer. Je n'aime pas qu'on s'apitoie sur mon sort. Ce n'est pas pour m'apitoyer. Par contre, moi, je m'interdis de pleurer sur mes épaules. Je me l'interdis. Mais non, ce n'est pas l'heure de pleurer. »*

Parallèlement à ces moments difficiles, Aïssatou s'est lancée dans du bénévolat, que ce soit en école de devoirs, dans une maison d'édition religieuse, dans une structure de cohésion sociale. Aïssatou met à disposition des structures ses compétences, acquises tant dans son pays qu'en Belgique. *« Je suis allée à l'école de devoirs. Et après, ça a évolué parce que je faisais du bénévolat en FLE, en français langue étrangère. Et donc j'en profitais pour animer des ateliers aussi avec les femmes. Parce qu'entre-temps, une amie m'a invitée à une formation chez Garance. Donc du coup, je suis rentrée chez Garance avec la petite formation des femmes migrantes, les ateliers, le groupe de réflexion sur la sécurité des femmes migrantes. Garance m'a proposé la formation de formatrice en auto-défense. Donc j'ai été formée et j'ai commencé à travailler. Et après, ils ont proposé la formation Enfants Capables, les animations dans les écoles primaires. Chez Garance, vraiment, je suis bien établie et j'ai presque toutes les casquettes. Je dis presque parce qu'avant, il y avait deux formations que je ne donnais pas, mais j'ai presque toutes les casquette. J'ai commencé chez Garance depuis 2021 jusqu'aujourd'hui. Aujourd'hui même, je suis formatrice indépendante chez Garance. Donc, j'ai fait ces bénévoles.*

Aïssatou a de nouveau obtenu un titre de séjour, à la suite des problèmes de santé mentale développés par son fils âgé de 8 ans, ceci avec le soutien d'un avocat membre de sa communauté religieuse. Cette stabilité administrative lui permet l'accès à l'aide sociale du CPAS, qui aboutit par la suite à un contrat article 60. Aïssatou raconte son premier contact avec le service d'insertion socioprofessionnelle en ces termes *« j'ai aussi été au service d'insertion socio-professionnelle, [] finalement ils m'ont appelé un jour en me disant, oui on a trouvé du boulot pour vous et tout, on voit que vous êtes toujours là, vous êtes dynamique et tout. Il y a de la motivation. Voilà. Et la dame elle a parlé pendant longtemps et moi je lui ai dit, ok il y a pas de soucis, mais je veux savoir quel genre de boulot. Elle me dit que c'est pour servir du café aux personnes âgées. Je lui dis Madame, je n'ai rien contre les personnes âgées. J'espère qu'un jour je serai une personne âgée. Mais ce boulot-là ne me satisfait pas. Elle me dit Madame, vous savez que vous ne pouvez pas refuser. Je lui dis non. Est-ce que vous avez lu mon CV » ?*

L'article 60 se déroule finalement sur un de ses lieux du bénévolat. Aïssatou n'en garde pas de bons souvenirs. En effet, ce passage du bénévolat au salariat a transformé ses relations avec les dirigeants de l'association *« quand je suis devenue salariée, il a vu mon dossier. Il a vu que j'étais plus diplômée que lui et donc ça a commencé. Donc moi, j'étais dans le même bureau que l'assistante sociale. Bon, il faisait sous forme de plaisanterie, mais il disait à l'assistante sociale, attention parce qu'elle risque de prendre ta place. Il y a ceci, il y a cela, et puis il y avait toujours des blagues racistes et tout, et moi je ne supportais pas »*. Elle subit de la discrimination sur son lieu de travail, mais cela lui donne de la motivation pour reprendre des études de conseillère conjugale et familiale, ainsi qu'une formation de médiation interculturelle. À la fin de l'article 60, elle bénéficie des allocations du chômage.

Malgré tous les obstacles qui jalonnent le parcours de vie d'Aïssatou, elle exprime un dévouement à son rôle de mère. Sa priorité est de prendre soin de son fils, et de tout mettre en œuvre afin de lui offrir une vie meilleure. Face aux problèmes de santé mentale développés par son fils, à la suite du décès du père, elle a pu mettre en place un parcours de soin, afin que son fils bénéficie de la prise en charge adéquate.

En résumé, le parcours professionnel d'Aïssatou est très complexe. Il met en évidence comment l'insertion professionnelle est tributaire de l'équilibre avec d'autres aspects de la vie. Ainsi, l'insertion professionnelle d'Aïssatou ne peut se faire sans stabilité de son statut administratif. Ce

statut administratif précaire est un frein à son insertion, dans la mesure où il l'empêche de se projeter dans l'avenir, et fait d'elle une proie facile à l'exploitation. Cette précarité s'étend également sur le plan économique, émotionnel et matériel. Son engagement en tant que bénévole dans des associations lui permet de rester active, mais aussi d'acquérir de nouvelles expériences et d'intégrer de nouveaux réseaux. L'article 60, qui lui offre l'opportunité d'une première expérience professionnelle salariée en Belgique, la confronte toutefois à un milieu professionnel qu'on pourrait qualifier d'hostile. Elle y subit de l'injustice, et doit faire face à des préjugés et des stéréotypes, allant jusqu'à la remise en question de certaines de ses compétences. Elle vit la même expérience dans son interaction avec ses professeurs et camarades à l'université : *« quand tu parles, alors je ne comprends pas, en fait, ce que tu veux dire. En classe, ah oui, on ne comprend pas ce que tu veux dire. Des réflexions comme ça, pas que les étudiants, mais souvent, même certains profs, je ne comprends pas ce que tu veux dire. Et dès fois, je vois mes travaux, on me dit... Un prof, par exemple, l'année dernière, il m'a dit, moi, je ne peux pas te coter pour ce travail. J'ai fait un travail sur ma vision du mariage. Je ne peux pas te coter parce que le travail est trop bien fait. Je ne parle pas beaucoup parce que j'ai vu qu'on se moquait de mon accent »*.

En tant que monoparent, Aïssatou doit jongler entre ses responsabilités parentales et ses tentatives d'insertion sociale et professionnelle. Indépendamment de la précarité administrative, qui restreint son champ des possibles, elle doit également faire face à de la discrimination raciale dans sa recherche de logement et d'emploi. Le parcours d'insertion professionnelle d'Aïssatou montre également la faiblesse de son réseau social, lui offrant peu de répit dans des temps difficiles.

Face à ces nombreux obstacles, Aïssatou a pu compter sur sa communauté religieuse pour lui apporter du soutien et de l'aide matérielle. À chaque fois que son statut administratif le lui permet, Aïssatou s'investit dans une formation, ou une reprise d'études afin d'acquérir des compétences qui pourront lui servir lorsqu'elle aura une stabilité administrative. Elle fait preuve de détermination, de motivation et de persévérance afin d'améliorer sa condition d'existence et donner une meilleure vie à son fils. Aïssatou est autonome dans ses démarches administratives et sait vers quel service se tourner en cas de besoin. Ces leviers permettent à Aïssatou de poursuivre son parcours d'insertion professionnelle.

Dans le parcours d'insertion professionnelle de Aïssatou, nous pouvons également identifier les affects qui ressortent dans la trame de son récit : la tristesse, le sentiment d'injustice, la frustration,

la colère, la déception, mais également l'espoir, l'amour de son enfant, la résilience face aux épreuves .

Sylvie : Le travail : un droit pour tous !

Sylvie, mère de quatre enfants, a connu une trajectoire marquée par des ruptures administratives, des expériences de racisme institutionnel, et des conflits avec les services sociaux. Elle a néanmoins poursuivi des études en ressources humaines et en sciences du travail, et milite aujourd'hui pour une meilleure reconnaissance des droits des femmes. Son parcours illustre une forte capacité de repositionnement et une conscience politique aigüe.

L'insertion professionnelle de cette femme repose sur plusieurs leviers, tels que la formation continue, l'engagement associatif et un soutien familial partiel. Elle se heurte à des freins majeurs comme le racisme, la surcharge mentale, la précarité économique et la méfiance institutionnelle.

Sylvie est belge, originaire d'Afrique centrale. Son installation en Belgique s'inscrit dans le cadre de son parcours académique dans les années 1990. Elle tombe enceinte de manière impromptue et perd son statut d'étudiante pour des raisons administratives, ce qui la fait basculer dans une situation de sans-papier. Il lui faut attendre la naissance de sa deuxième enfant pour qu'elle obtienne enfin un titre de séjour valable en Belgique.

Le parcours professionnel de Sylvie démarre avec du travail au noir, qui consiste à prendre soin d'une personne âgée à domicile, jusqu'à la naissance de son aîné. À ce moment, Sylvie était encore en couple et pouvait compter sur le soutien de son compagnon qui se trouvait dans la même situation administrative. Elle pouvait également compter sur le soutien de son père, cadre de banque dans son pays d'origine. Après trois ans et demi de relation de couple, Sylvie fait le choix de la séparation. Elle bénéficie alors d'un hébergement dans un centre d'accueil, qui initie les démarches nécessaires pour l'ouverture des droits de Sylvie et de ses enfants. L'obtention de l'aide sociale auprès d'un CPAS ainsi que l'inscription dans une Agence immobilière sociale (AIS) en sont des exemples.

Dans une perspective d'insertion professionnelle et de confiance envers les institutions, Sylvie introduit une demande de reprise d'études auprès du CPAS. La réponse de l'assistante sociale la freine dans son élan : « Elle m'a dit, non mais vous croyez quoi, que vous allez rester des années à

l'université à charge du CPAS, ou vous trouvez un homme riche, ou vous travaillez, vous mettez de l'argent de côté, et vous continuerez vos études ». Sylvie reprend malgré tout des études d'assistante juridique dans une haute école. Elle met en place des dispositifs pour la garde de ses enfants : par exemple, l'aîné est pris en charge par sa grand-mère paternelle dans un autre pays d'Europe, et la petite est placée dans une pouponnière. Malheureusement, elle doit interrompre ces études, pour des questions d'équivalence de diplôme.

Par la suite, elle fait une première expérience dans le secteur de l'éducation permanente, en tant que formatrice en alphabétisation et français langue étrangère (FLE) grâce à l'article 60.

Cela lui permet d'avoir droit aux allocations de chômage, mais elle connaît également des sanctions à cause de sa non-connaissance de certaines de ses obligations. Elle constate une dégradation de sa condition de vie : *« Je sais simplement que c'était horrible, que c'était galère. En tout cas, il y avait les colis alimentaires, J'ai été aux colis alimentaires, j'étais à des trucs comme ça, etc. C'est justement le CPAS qui m'avait guidée en attendant que ce soit résolu. Mais je sais que c'était galère, j'ai vraiment passé un moment galère, cet épisode-là, m'a résolu à trouver du travail très rapidement ».*

Sylvie obtient un poste d'agente de call-center dans une entreprise de télécommunication dans une ville flamande, tout en vivant dans une commune à l'ouest de Bruxelles. Face à des horaires contraignants, Sylvie choisit de mettre ses enfants dans une école néerlandophone, dans une ville proche de son lieu de travail. Malgré une planification rigoureuse entre ses différents trajets, Sylvie ne parvint pas à honorer ses engagements vis-à-vis de son employeur, qui met fin à son contrat après plusieurs avertissements : *« je sentais venir le licenciement parce que je commençais à cumuler des retards, donc je me suis dit, il faut que je commence à chercher à Bruxelles parce que je connaissais la procédure. Donc j'avais déjà eu une mise à pied, des choses comme ça ».* Cet épisode amène Sylvie à postuler dans le secteur public, afin d'avoir des horaires compatibles avec la vie familiale d'une femme en situation de monoparentalité. Après la réussite d'un test au Sélor, elle intègre une équipe d'un Service Public Fédéral (SPF) tout près de son domicile. Cependant, c'est au racisme qu'elle est confrontée cette fois-ci, une expérience qu'elle décrit comme la pire de son parcours professionnel : *« j'ai réussi à l'examen SELOR et je suis allée, j'ai commencé à travailler au SPF [], en tant qu'assistante administrative, notamment call-center, gestion des dossiers. C'était la pire expérience de ma vie professionnelle, j'ai vécu violemment le racisme. On*

*était deux Noirs dans le service, un Noir qui était pote avec un des travailleurs, un des responsables, team leader comme on disait, et puis il y avait moi. Et donc, à chaque fois qu'il y avait quelque chose qui n'allait pas, c'était la Noire du service ». A la fin de sa période de stage de 12 mois, elle n'est pas reconduite dans sa fonction. Décision qu'elle lit sous le prisme du racisme dont elle est victime. Ce licenciement l'affaiblit mentalement et émotionnellement, surtout qu'il survient alors qu'elle est enceinte de son 3ème enfant. Toutefois, après un contrat de remplacement en tant qu'assistante administrative, elle parvient à obtenir un poste dans une ASBL, en tant qu'animatrice grâce au statut d'agent contractuel conventionné (ACS). Elle y reste 7 ans. Parallèlement, sur les conseils de son père, elle reprend des études en promotion sociale, dans le domaine des ressources humaines, qu'elle complète par la suite avec un master en science du travail à l'université. Elle effectue un stage dans l'objectif de comprendre comment fonctionnent les employeurs, mais aussi pour résoudre une question qu'elle se pose : « *Je me disais, tiens, mais on doit vivre, on doit payer un loyer, on doit payer ceci, pourquoi c'est si difficile d'avoir du travail ? Pourquoi ce n'est pas un droit ? Et donc je me dis, je vais rentrer dans la tête de l'employeur pour comprendre un peu ce monde de travail, ce mécanisme, comment ça fonctionne dans la tête, pourquoi moi, pas l'autre* » ? L'expérience dans un intérim la convainc que le secteur marchand n'est pas fait pour elle.*

Un licenciement pour cause de discordance avec sa hiérarchie directe dans l'ASBL lui fait perdre de nouveau son travail. Après cette période douloureuse, elle reprend confiance en elle et parvient à trouver une place dans une ASBL de défense des droits des femmes où elle s'épanouit. « *C'est un job que j'adore. Et je me dis, même si je gagnais plus, il faudrait vraiment qu'il soit le double de mon salaire, va me permettre d'avoir d'autres mécanismes pour les enfants. Mais je dis franchement, même pour 1000 euros de plus, je ne bouge pas. Parce qu'en fait, oui, tu te rends compte pour le bien-être de tes enfants* ».

En résumé, le parcours d'insertion professionnelle de Sylvie, nous renseigne sur les différents obstacles auxquels elle a dû faire face pour gérer sa vie professionnelle et familiale et sur les stratégies qu'elle a mises en place pour les contourner, en lien avec sa situation de monoparentalité.

Sa précarité administrative, notamment le manque d'équivalence pour son diplôme, ainsi que la perte de son titre de séjour ont été les premiers freins à son parcours d'insertion professionnelle, dans la mesure où ces différents événements ont empêché la poursuite de ses études.

Sylvie a également traversé des périodes de précarité économique et matérielle, qui l'ont conduite avec ses enfants en centre d'accueil.

Les politiques de régularisation des années 2000 lui permettent l'obtention d'un titre de séjour valable. Cette régularisation, suivie de son entrée en monoparentalité, met Sylvie en contact avec des institutions, telles que des associations et le CPAS. Cela lui facilite l'accès aux droits vitaux, tels que l'aide sociale du CPAS, l'accès au logement via une agence immobilière sociale et plus tard l'accès à un emploi, via le dispositif article 60. Toutefois, le contact avec certaines institutions n'est pas toujours un bénéfice dans son parcours. Au début de son parcours, elle a notamment dû faire face au refus de l'assistante sociale d'accompagner sa reprise d'études. Plus tard, lorsqu'elle est confrontée à un conflit d'horaire entre les heures de garde de ses enfants et ses horaires de travail, la rencontre avec le service d'aide à la jeunesse lui laisse un souvenir douloureux : « *Quand je leur dis [SAJ] que j'ai des horaires qui font que je ne sais pas venir chercher les enfants, etc. Et que c'est compliqué pour moi. Et on me dit voilà, vous n'êtes pas capable parce que je travaille. La réalité, et il dit ben écoutez madame, on va voir, on va placer vos enfants. Et alors je leur dis, J'ai juste besoin d'aide, c'est une question d'agenda, c'est tout* ». Elle connaît une nouvelle expérience douloureuse lorsqu'à l'adolescence, son fils aîné est placé dans un centre fermé fédéral pour comportements agressif.

Toutes ces expériences négatives avec les institutions publiques génèrent chez Sylvie une certaine méfiance à leur égard. Toutefois, elle exprime beaucoup de reconnaissance envers le système social belge pour les bénéfices qu'il lui procure : « *Je suis vraiment reconnaissante de tous les dispositifs qui sont mis sur pied et de l'importance que ça représente et je pense que c'est une des choses qui fait que je sois autant engagée. Je crois en la Belgique dans son système de sécurité sociale, dans son système où on fait le plus solidaire possible, [...] Je suis le fruit de tous ces dispositifs-là* ».

En termes de réseau social, on peut constater que Sylvie a pu compter, dans un premier temps, sur des membres de sa communauté religieuse, mais également sur la famille du père des enfants. Plus tard, elle a également pu compter sur le soutien de son employeur dans l'associatif pour faire face aux difficultés que rencontraient son fils aîné face à l'aide à la jeunesse, et au harcèlement subi à l'école par sa cadette. Cependant son réseau reste fragile. Isolée et seule, elle a beaucoup de difficultés à faire face aux épreuves.

La distance entre son lieu de travail et son domicile, ainsi que ses horaires de travail, sont également des obstacles au maintien d'un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

Le lieu du travail n'a pas toujours été épanouissant pour Sylvie. Ainsi, son expérience au sein d'un service public fédéral l'a exposée au racisme et à une discrimination directe. Racisme qu'elle a également expérimenté dans sa recherche d'emploi : *« donc j'appelle, je dis voilà j'ai vu votre annonce et tout, vous cherchez une serveuse, c'est le snack. Oui, on discute un peu super sympathique, ça se passe bien au téléphone. Ok, d'accord, vous pouvez venir demain pour faire un test, quel est votre nom ? Ah oui. Alors au téléphone, pas d'accent, et surtout quand tu fais un entretien, tu dois sourire, On ne sait pas que t'es noire. Et donc quand je donne mon nom, moi naturellement, Ah, il y a ma femme qui me dit que le poste est déjà pris, à l'instant, je suis désolé, il y a ma femme qui me dit que le poste est déjà pris. J'ai eu ça pour le boulot, j'ai eu ça pour le logement »*.

Ces différentes expériences de discrimination et d'injustice ont généré une stratégie d'auto-sabotage chez Sylvie : *« Je voulais retravailler. Mais je ne voulais absolument pas d'un milieu malsain. Et donc cela a joué dans les entretiens, j'ai de nouveau fait des examens Selor, que j'ai réussis, et quand j'arrivais à l'entretien, si je n'étais pas bien, si j'étais mal à l'aise, s'il y avait un regard irrespectueux, si je n'avais pas confiance, je ferais l'entretien »*.

Toutes ces charges mentales et raciales ont parfois produit des affects chez Sylvie, tels que l'angoisse, le stress, la déception, la peur, mais également la volonté de tout mettre en œuvre pour sortir de sa situation de précarité et offrir une vie digne et sécurisante à ses enfants.

Afin de contourner les différents obstacles auxquels elle a été confrontée, Sylvie a poursuivi des études qui lui ont permis l'obtention de diplômes en gestion des ressources humaines et en sciences du travail, ceci afin de mieux comprendre les mécanismes de discrimination dans le monde du travail. On constate également chez elle une grande capacité d'adaptation à toutes les circonstances de vie, et une forte aptitude à rebondir face aux épreuves.

Emeline : la force de la solidarité !

Emeline, arrivée en Belgique avec sa fille, a misé sur les études universitaires pour sortir de la précarité. Grâce au soutien de sa sœur, elle a pu obtenir un master en sciences biomédicales et

accéder à un emploi qualifié. Son récit est marqué par une grande discipline, une stratégie d'invisibilisation face aux préjugés raciaux, et une reconnaissance du rôle protecteur de la sécurité sociale belge.

L'insertion professionnelle de cette femme repose sur plusieurs leviers, tels qu'un soutien familial fort, un environnement professionnel multiculturel, mais aussi de la persévérance. Les freins auxquels elle se heurte sont la précarité économique, les préjugés raciaux et l'isolement affectif.

Emeline est arrivée en Belgique à l'âge de 29 ans, accompagnée de sa fille de 5 ans. Elle est originaire de l'Afrique centrale. Avant d'arriver en Belgique, Emeline a vécu en Zambie où elle est arrivée en tant que réfugiée à 16 ans. Elle y a terminé ses études secondaires. Par la suite, elle a vécu en Afrique du Sud et y a travaillé en tant que responsable dans le secteur de la bijouterie et des pierres précieuses.

Emeline est devenue maman solo à la suite d'une séparation avec son ex-mari en Afrique du Sud survenue lorsque sa fille avait 10 mois.

Dès son arrivée en Belgique, Emeline introduit une demande d'asile, et bénéficie de l'aide sociale du CPAS. Elle est consciente de l'importance de l'éducation dans le contexte belge, afin d'accéder au marché de l'emploi : *« Comme j'arrive ici, j'avais compris que pour vivre ici, il faut étudier parce que j'avais compris qu'ici même si c'est nettoyage il faut quand même avoir un certificat ou quelque chose »*. Elle obtient l'équivalence de son diplôme du secondaire, ce qui lui permet de s'inscrire en sciences biomédicales à l'université. Cependant, elle est confrontée à diverses difficultés notamment la langue d'apprentissage, les différences entre le système éducatif zambien et belge, et surtout les dix ans d'écart entre la fin de ses études en Zambie et la reprise de celles-ci en Belgique. Elle met tout en œuvre pour atteindre ses objectifs, et obtient son master après 7 ans d'études : *« Moi j'étudiais comme si ma vie en dépendait. Vous aviez toujours en tête, il faut, il faut, il faut. Pour moi, j'avais compris, si tu ne veux pas rester sous l'assistance de CPAS, il faut que tu améliores ton avenir quelque part et je ne voyais pas d'autres issues ici qu'en 'étudiant alors du coup je prenais ça au sérieux je me lève tôt et j'étudie, j'étudie jusqu'à tard et les Noël je ne les passais pas les Nouvel An quand il fallait aller à la mer avec la famille Mais c'est ; prenez la petite. Du coup, les vacances et tout, il y a beaucoup de choses que je ratais parce qu'il fallait que je me concentre »*.

Après l'obtention de son diplôme, il lui faut 15 mois de recherche avant de trouver un emploi dans son domaine en tant que technicienne de données dans une société internationale. Au départ, la fonction occupée ne correspond guère à son niveau de diplôme : *« J'ai trouvé le boulot comme opératrice, après les bases de données. Gérer la base de données, mais alors, du coup, même la personne qui me faisait signer, Il m'a dit j'ai honte. Il a dit j'ai honte de ce qu'on vous propose »*.

Pour Emeline il s'agit d'une première expérience, qui pourrait lui permettre une perspective sur le long terme : *« j'ai dit bon c'est pas grave je suis ici ça me fait de l'expérience, je vais prouver que je suis quelqu'un qui peut faire quelque chose comme ça on pourrait me garder j'ai eu la chance qu'après 6 mois on m'a dit vous travaillez bien on vous garde »*.

Après quelques temps au sein de l'entreprise, Emeline obtient, à sa demande, le poste d'assistante de projet et devient par la suite de chargée de projet, ce qui correspond à son niveau de diplôme.

Pour atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés en termes de reprise d'études et d'emploi, Emeline a pu compter sur le soutien indéfectible de sa famille, plus particulièrement sa sœur Cécile. Celle-ci a souvent pris le relais pour l'aider à s'occuper de sa fille et a surtout pu lui faire bénéficier de ses compétences en termes de connaissance du système belge, puisqu'elle l'a accompagnée dans la revendication de certains droits qui lui avaient été refusés. Son parcours a également été facilité par le tempérament facile de sa fille, qui ne lui a jamais posé aucun problème et qui était compréhensive par rapport à la situation de sa mère.

Actuellement, Emeline en est à son troisième emploi. Elle a toujours travaillé dans des environnements internationaux et multiculturels, où l'anglais est la langue la plus parlée, ce qui facilite son intégration, du fait de ses années d'études en Zambie et de sa vie professionnelle en Afrique du Sud. Elle est satisfaite de son emploi actuel. Celui-ci se déroule principalement en télétravail, l'équipe étant répartie dans plusieurs pays. Dans ses précédents emplois, Emeline a été confrontée à des difficultés de mobilité : la distance entre son lieu de travail et son domicile était contraignante. Pour contourner ces difficultés, Emeline était obligée de se rendre beaucoup plus tôt au travail et d'en repartir plus tard. Cette stratégie, mise en place pour faire face à cette contrainte de mobilité, lui a permis d'accéder au poste d'assistante de projet, étant donné qu'elle restait travailler beaucoup plus tard : *« Seulement, je suis la première arrivée, et je suis la dernière à partir. Donc du coup je me suis fait une petite réputation de quelqu'un qui travaille, ils savent pas*

que c'est alors, c'est pourquoi je dis, ça m'est tombé d'ici, comme ça, et je me suis retrouvée avec une réputation de rat de laboratoire, comme on dit. Oui, oui. Et après, on se dit, non, c'est là, elle veut vraiment travailler ».

Dans son parcours d'insertion professionnelle, Emeline a quand même dû faire face à certains défis, notamment la tentative de dissuasion du CPAS, quant à son souhait de reprise d'études : *« Je venais d'arriver et j'étais intégrée au CPAS, du coup tout de suite on veut savoir tu vas faire quoi. Quel est votre projet ? Et à ce moment, je n'ai pas 25 ans, j'ai 29 ans, j'approche 30 ans. Et moi je dis, je vais étudier, je vais aller à l'université. Je commence à expliquer ce que je vais faire. C'est vrai que l'assistante sociale de l'insertion professionnelle m'a dit que, Madame, l'université c'est du luxe ».* On a également menacé de lui couper l'aide sociale suite à sa demande de partir trois mois en stage en Afrique du Sud à la fin de ses études. Emeline n'a pas non plus été épargnée par la précarité économique. Allocataire sociale au taux cohabitant, du fait de sa cohabitation avec sa mère, Emeline ne pouvait se permettre aucun écart dans ses dépenses : *« Alors on vivait très très mal. C'était le moment où si tu pars au Colruyt, tu achètes le pain, dans la tête tu te dis 2 euros. Parce que tu sais qu'il y a 26 sur le compte. Donc dès que tu arrives à 22, tu te dis on s'arrête. Sinon je vais me faire embarrasser là-bas, ça va sonner. Mais normalement, je dirais ça a été quand même. À ce moment-là, tu vis avec le peu. Comme moi, j'avais déjà vécu comme réfugiée quand j'étais jeune. Donc, je sais vivre avec plus ou avec moins ».* Une autre difficulté à laquelle elle a dû faire face réside dans les préjugés liés à sa couleur de peau, malgré le contexte multiculturel de son emploi. Pour surmonter cet obstacle, elle a dû développer des stratégies de mise à l'abri, telles qu'éviter de montrer son visage lors des réunions en ligne, pour que ses compétences soient jugées avant son apparence.

Emeline s'inspire beaucoup du parcours de ses sœurs, qui ont fait des études supérieures et évoluent dans divers milieux. Elles constituent pour elle des modèles. En outre, elle a su tirer parti des opportunités offertes par le système belge tout en surmontant certaines barrières institutionnelles, sociales et professionnelles. Emeline exprime de la reconnaissance vis-à-vis de la sécurité sociale belge, qui lui a permis de bénéficier de l'aide sociale du CPAS, ainsi que de la possibilité de se former malgré son âge.

En tant que femme d'origine subsaharienne en situation de monoparentalité, on peut dire qu'Emeline a dû faire face à plusieurs défis et obstacles, qu'elle a pu contourner grâce au soutien

de sa famille, à sa détermination sans faille, ainsi qu'à des politiques publiques sur lesquelles elle a pu s'appuyer pour atteindre ses objectifs *« En tout cas, pour moi, je vois que... Même si la plupart des gens vont me décourager, je dirais que si je suis là où je suis, c'est aussi grâce à la Belgique, à la sécurité sociale »*.

Binta : Un baobab ne tombe pas...

Binta, née en Belgique, a connu une monoparentalité précoce et un parcours professionnel fragmenté. Elle a été confrontée à des discriminations raciales, à l'absence de réseau de soutien, et à des institutions peu réactives. Elle a transformé son vécu en engagement militant, en créant une association pour soutenir d'autres mères solos. Son récit est empreint de combativité et de volonté de transmission.

L'insertion professionnelle de cette femme repose sur plusieurs leviers, tels que son agentivité, qui la mène à la création d'une ASBL, mais aussi une expérience multisectorielle qui lui est bénéfique. Les freins auxquels elle se heurte sont l'isolement, une santé mentale fragilisée, le racisme, et la précarité de l'emploi.

Binta est née en Belgique et a grandi dans une famille d'accueil d'origine belge. Elle est dans la quarantaine et est mère solo de quatre enfants. La plus jeune a aujourd'hui 12 ans.

Binta a dû interrompre ses études à la fin du secondaire pour devenir maman. Cette période correspond également à son entrée dans la monoparentalité, ce qui sera aussi le cas pour les relations futures.

Cette rupture dans son parcours scolaire l'amène à se former en autodidacte et à travailler en tant qu'intérimaire, dans des emplois souvent de relégation en l'absence de diplôme. En avançant en âge, Binta prend conscience de l'importance d'une formation reconnue et sanctionnée par un diplôme. Elle s'investit dans plusieurs formations, au gré de ses envies, et surtout pour pourvoir aux besoins des enfants : *« J'ai travaillé parce que tout ce que je touchais, j'avais envie d'apprendre. Tout était nouveau pour moi. J'avais envie un jour d'être comptable, comptable. Puis quand c'était des chiffres, ben non, j'aime plus. Et puis je suis passée par les magasins, j'ai fait du chocolat chez Marcolini. J'ai vraiment tout fait pour nourrir mes enfants »*. Après la naissance de son troisième enfant dans des circonstances médicales difficiles, elle fait le choix de suivre une

formation en secrétariat médical. Elle doit alors faire face à des contraintes d'horaires et aux difficultés liées à la garde de ses trois enfants : *« le Petit, il allait chez une nounou. Et la nounou devrait être à 7h. Je devais être à 7h au travail. Je commençais à 7h30, mais il fallait que je me rende entre 7h et 7h30 au boulot. Et donc, je prenais mon deuxième, Je mettais avec la poussette devant la porte, en espérant que dès fois, la nounou ouvre à 6h45, et d'autres fois à 7h. Donc j'avais armé mon fils d'un téléphone. C'est lui qui gérait. Il était avec son petit frère. Mais il faut savoir qu'il avait 8 ans, et il était avec le petit frère dans la poussette. Et j'avais pas le choix, c'était ça ou pas du travail et être exclue sans doute du chômage »*. Ses horaires de travail sont souvent incompatibles avec les besoins des enfants.

Ce stress permanent s'ajoute à un climat professionnel tendu. En effet, Binta fait le choix d'élargir son champ d'action à différents secteurs mais de n'assurer que des missions d'intérim ou des contrats à durée déterminée pour ne pas rester coincée dans des environnements professionnels toxiques. Elle doit également faire face à des refus d'emploi, ou à des propositions de postes en deçà de ses compétences : *« Je me suis battue pour ça et j'ai toujours été reléguée à celle qui doit nettoyer, à celle qui doit ranger, à celle qui doit... juste ranger des rayons. C'est la main d'œuvre en fait. Pourquoi on doit être toujours vu comme de la main d'œuvre et pas comme une personne en fait qui a un intellect, qui sait mettre son savoir-faire et son savoir-être au service d'une société »*. Elle a fréquemment été victime de racisme dans le cadre professionnel, comme lorsqu'un collègue lui demande de retourner dans son cocotier lors d'une mission d'intérim dans une entreprise d'assurance, ou lorsqu'elle reçoit une proposition de "promotion canapé". Ces comportements stéréotypés, ainsi que des propos ou regards méprisants vis-à-vis de son statut familial, ont compliqué son parcours d'insertion professionnelle. Ces défis liés à l'insertion professionnelle englobent également les difficultés rencontrées avec certaines institutions, notamment le VDAB, le manque d'information liées à l'accès aux droits de la part du CPAS et le contact avec les services d'aide à la jeunesse suite aux difficultés d'un de ses fils.

La gestion simultanée des responsabilités familiales et professionnelles crée une charge mentale, couplée d'une charge raciale chez Binta. Elle ressent un épuisement mental dû au stress permanent. Elle doit alors faire face à des problèmes de santé importants, qui la contraignent à devoir arrêter de travailler. Bintou ne dispose pas d'un réseau de soutien suffisamment large pour prendre le relais ou lui procurer du répit dans les moments difficiles.

Face à toutes ces difficultés, elle décide de créer une ASBL pour aider d'autres mamans solos confrontées aux mêmes obstacles dans la vie quotidienne, et les relier à d'autres à l'international. Partant de sa propre expérience, elle propose des ateliers de confiance en soi et de leadership, de reconnexion identitaire. Elle aide ces femmes à se reloger et à défendre leurs droits, l'objectif principal étant de les armer suffisamment pour leur permettre de prendre en main toutes les sphères de la vie. Elle souhaite que son parcours en inspire d'autres, et les invite à surmonter les obstacles liés à la monoparentalité et à se battre pour leurs droits. Elle milite pour une meilleure reconnaissance du statut des mères monoparentales, notamment vis-à-vis des politiques publiques, pour qu'elles ne soient pas doublement pénalisées en étant sanctionnées par des politiques d'activations, qui ne tiennent pas compte de leurs besoins spécifiques.

En résumé, le parcours professionnel de Binta met en évidence plusieurs obstacles. L'arrêt de ses études et son basculement dans la monoparentalité l'ont confrontée très tôt à des défis majeurs. Elle est confrontée à une précarité d'emploi dans la mesure où, en l'absence de diplôme et de formation qualifiante, elle est obligée d'accepter des emplois de toutes sortes, disponibles, via l'intérim. Elle acquiert cependant des compétences dans plusieurs domaines, que ce soit dans la vente, l'administratif, etc. Après une formation en secrétariat médical, elle se rend compte des difficultés d'accès à l'emploi en lien avec sa couleur de peau. Toutes ces difficultés s'ajoutent à celles liées à sa situation de mère célibataire au réseau de soutien quasi inexistant. Une fois le monde du travail intégré, elle doit faire face à des discriminations et à du racisme sur son lieu de travail. Son diplôme de secrétariat médical ne la met pas à l'abri des stéréotypes liés à sa couleur de peau et elle se retrouve fréquemment reléguée à des emplois étiquetés adaptés aux femmes d'origine subsaharienne, plus particulièrement le nettoyage. Ses contraintes d'horaires (horaires de travail non adaptés à ceux de ses enfants) l'ont poussée à mettre en place des stratégies pour la garde de ses enfants en son absence. Son parcours met également en évidence l'intersection du professionnel et du familial, lorsque s'invitent des difficultés en lien avec l'adolescence de son fils et la rencontre avec certaines institutions. Toutes ces difficultés ont fragilisé sa santé mentale.

Binta doit à chaque fois élaborer des stratégies pour contourner les obstacles qui s'érigent sur son parcours, comme le refus d'un contrat à durée indéterminée, qui lui permettrait d'avoir les coudées franches en cas de difficultés et lui garantirait des revenus stables. Être disponible pour ses enfants et tout mettre en œuvre pour leur bien-être reste le moteur de ses actions.

La création d'une ASBL pour venir en aide aux mamans solos est la preuve d'une grande détermination de la part de Binta, qui désire transformer sa propre expérience en soutien concret pour d'autres parents en situation de monoparentalité. Ne jamais se laisser abattre par les difficultés et partager des réalités communes sont à l'initiative de sa démarche.

Le récit du parcours d'insertion professionnelle de Binta nous révèle comment les défis de la monoparentalité et les expériences de discrimination et de racisme, peuvent avoir un impact réel sur l'insertion professionnelle quant au maintien de la motivation, de la détermination à aller de l'avant, et de la capacité de résilience et d'adaptation à tout environnement.

En conclusion : Le portrait des femmes ayant participé à l'entretien a permis de mettre en évidence les défis majeurs qu'elles ont rencontrés dans le cadre de leur parcours d'insertion professionnelle, en raison de la combinaison de leur statut de mère monoparentale et de leur origine subsaharienne.

À travers le prisme de l'intersectionnalité et de l'éthique du care, qui constituent le cadre théorique de notre recherche, ces récits mettent en lumière de multiples formes d'oppressions, de même que des stratégies d'adaptation dans le contexte de l'insertion professionnelle et sociale en Belgique.

Les difficultés que nous avons pu identifier sont les horaires de travail atypiques, la précarité administrative et/ou économique, l'absence d'un réseau de soutien, la méfiance vis-à-vis des institutions, l'expérience du racisme et de la discrimination sur le lieu du travail, des affects qui peuvent affaiblir la santé mentale. Il nous apparaît cependant que face à ces obstacles, ces femmes ne sont pas restées inertes et en position de victimes, mais ont mis en place différentes stratégies de contournement, notamment le refus de se voir assignée à un secteur particulier d'emploi, qui illustre l'éthnostratification du marché de l'emploi en Belgique.

Les différents portraits ainsi que les parcours individuels ont mis en évidence des défis, obstacles, affects et stratégies d'agentivité que nous regroupons dans ce tableau :

Axe	Karine	Aïssatou	Sylvie	Emeline	Binta
Obstacles	Garde, précarité économique, discriminations	Statut irrégulier, isolement, exploitation	Racisme, surcharge mentale, garde, institutionnelle, précarité administrative	Précarité économique, préjugés	Isolement, santé, racisme
Stratégies	Formation, réseau, affirmation de soi, confiance en soi	Bénévolat, formation, études, foi	Études, repositionnement	Études, discrétion, persévérance, confiance en ses capacités, rôles modèles	Création d'ASBL, flexibilité, formations
Réseaux	Amies, employeur	Communauté religieuse	Famille élargie, associatif, foi	Sœur, famille	Réseau limité, auto-créé
Affects	Stress, foi, amour maternel	Dignité, colère, espoir	Frustration, engagement	Fierté, reconnaissance	Épuisement, combativité

Chapitre 6 : Analyse transversale des résultats

Dans le chapitre précédent, nous nous sommes intéressées aux différents parcours d'insertion professionnelle de nos enquêtées et avons établi leur portrait, basé sur leurs expériences et perceptions de leurs parcours d'insertion professionnelle. Nous avons pu identifier les singularités de chaque parcours, mais aussi les défis communs rencontrés par ces femmes, qui mettent en place différentes stratégies de contournement pour y faire face. À présent, nous allons procéder à une analyse transversale. L'objectif, cette fois-ci, est de mettre en évidence les similitudes entre les parcours afin de mieux comprendre l'imbrication des rapports de pouvoir en jeu, ainsi que les sollicitudes qui les traversent.

6.1 La monoparentalité comme facteur de précarité genrée

La monoparentalité, lorsqu'elle est portée par des femmes, constitue un puissant révélateur des inégalités de genre. Dans les récits recueillis, elle apparaît comme un facteur d'intensification de

la charge mentale, de la précarisation économique et des renoncements professionnels. Toutes les femmes interrogées assument seules la responsabilité éducative, affective et matérielle liée à leurs enfants, souvent sans relais familial ou institutionnel.

Cette sur-responsabilisation, socialement construite, s'inscrit dans la division sexuelle du travail (Kergoat, 2005) qui assigne les femmes à la sphère du soin et de la reproduction. Même lorsqu'elles sont en couple, comme le souligne Sylvie, « *c'est moi qui m'occupais plus de la maison, des enfants, etc.* ». La séparation ne fait qu'accentuer cette asymétrie.

Les contraintes temporelles liées à la garde des enfants rendent difficile l'accès à un emploi stable. Karine accepte un poste au petit-déjeuner, non par choix mais parce que cela lui permet de terminer à 14h. Binta, quant à elle, confie son bébé à son fils de 8 ans, faute de solution de garde adaptée à ses horaires. Ces situations illustrent une tension constante entre exigences professionnelles et responsabilités maternelles, souvent au prix de la santé mentale et physique.

Le manque de structures de garde accessibles et flexibles est un obstacle récurrent. Seule Émeline bénéficie d'un soutien familial solide, grâce notamment à sa sœur, qui prend le relais pour sa fille. À l'inverse, Binta déclare : « *Je n'avais pas de relais. Même quand j'étais malade, j'avais pas de relais.* » Ce déficit de soutien renforce l'isolement et la vulnérabilité.

Les affects exprimés dans les récits – fatigue, culpabilité, stress, peur – traduisent l'intensité de la charge émotionnelle portée par ces femmes. Pourtant, loin de se résigner, elles développent des stratégies d'adaptation : entraide entre amies, recours à des voisines, organisation millimétrée du quotidien. Ces pratiques du care, souvent invisibles, sont au cœur de leur agentivité.

6.2 *L'origine subsaharienne et les discriminations systémiques*

L'origine subsaharienne des femmes interrogées constitue un facteur transversal de vulnérabilité, qui se manifeste à travers des discriminations systémiques, souvent banalisées ou invisibilisées. Ces discriminations s'exercent à plusieurs niveaux : dans l'accès à l'emploi, dans les interactions avec les institutions, mais aussi dans les représentations sociales qui assignent les femmes noires à des rôles subalternes.

Plusieurs récits témoignent d'un racisme structurel sur le lieu de travail. Sylvie évoque son expérience dans un service public fédéral comme « *la pire de [sa] vie professionnelle* », marquée par des humiliations répétées et une mise à l'écart. Karine, malgré son diplôme en hôtellerie, est cantonnée au service du petit-déjeuner, sans perspective d'évolution. Aïssatou, quant à elle, subit des blagues racistes dans une association où elle est pourtant salariée. Ces expériences illustrent une ethnostratification du marché de l'emploi, où les femmes noires sont reléguées à des postes d'exécution, indépendamment de leurs compétences.

Les stéréotypes raciaux pèsent lourdement sur les trajectoires. Binta raconte qu'on lui propose systématiquement des postes de nettoyage, malgré son diplôme de secrétaire médicale. Elle dénonce une perception racialisée de ses compétences : « *Pourquoi on doit être toujours vu comme de la main d'œuvre et pas comme une personne qui a un intellect ?* » Ces assignations sont parfois accompagnées de propos sexistes et sexualisants, comme cette proposition de « *promotion canapé* » évoquée dans son récit.

La précarité administrative renforce ces discriminations. Aïssatou et Sylvie ont connu des périodes de vie sans papiers, les exposant à l'exploitation, à l'invisibilité sociale et à l'impossibilité de se projeter. Aïssatou, par exemple, travaille pour 300 euros par mois, sans contrat, tout en s'occupant de son fils. Cette précarité les éloigne des dispositifs d'insertion classiques et les rend dépendantes de réseaux informels, parfois eux-mêmes abusifs.

Enfin, leurs interactions avec les institutions révèlent une méfiance systémique à l'égard des femmes racisées. Plusieurs d'entre elles rapportent des expériences de suspicion, de contrôle ou de dissuasion. Le CPAS, le VDAB ou le SAJ sont perçus comme des espaces de jugement plus que de soutien. L'origine ethnique devient alors un filtre à travers lequel leurs demandes sont interprétées, souvent à leur désavantage.

Ces discriminations, qu'elles soient directes ou indirectes, visibles ou insidieuses, participent à une déqualification sociale des femmes d'origine subsaharienne. Elles limitent leur accès à des emplois valorisants, freinent leur mobilité sociale et affectent leur estime de soi. Pourtant, malgré ces obstacles, ces femmes continuent à revendiquer leur droit à la dignité, à la reconnaissance et à l'égalité.

6.3 Les institutions entre soutien et violence symbolique

Les récits des femmes interrogées révèlent une relation ambivalente aux institutions, entre soutien ponctuel et violence symbolique persistante. Si certaines interactions ont permis l'accès à des droits ou à des ressources, d'autres ont généré des sentiments d'humiliation, de méfiance ou d'injustice. Cette tension illustre les limites d'un système d'accompagnement qui peine à reconnaître la complexité des parcours de vie, notamment ceux marqués par la monoparentalité et la migration.

Plusieurs femmes évoquent des expériences de dissuasion ou de dévalorisation dans leurs échanges avec les services sociaux. Sylvie se voit refuser une reprise d'études par une assistante sociale du CPAS, qui lui suggère de « *trouver un homme riche* ». Émeline entend que « *l'université, c'est du luxe* » pour une femme de son âge. Ces propos, loin d'être anecdotiques, traduisent une posture institutionnelle normative, qui invisibilise les aspirations et les compétences des femmes concernées.

La méfiance institutionnelle est également palpable dans les récits de Binta et Aïssatou. Le VDAB impose des contraintes horaires incompatibles avec la vie de mère seule. Le SAJ menace de placer les enfants de Sylvie, faute de solution de garde. Ces situations traduisent une logique de contrôle plus que de soutien, où les femmes sont perçues comme défaillantes plutôt que comme porteuses de besoins spécifiques.

Pourtant, certaines interactions témoignent d'une éthique du *Care* institutionnel. Karine bénéficie du soutien d'un assistant social qui l'aide à trouver une solution de garde. Sylvie est accueillie au Samu social par un travailleur qui reconnaît sa situation particulière et agit en conséquence. Ces exemples montrent que le *Care* peut exister dans les institutions, à condition qu'il repose sur l'écoute, la reconnaissance et la co-construction.

Mais ces pratiques restent fragmentées et dépendantes des individus, plus que des structures. Elles ne suffisent pas à compenser les effets d'un système d'insertion souvent rigide, culpabilisant et peu adapté aux réalités de la monoparentalité. Les femmes interrogées dénoncent l'absence de dispositifs spécifiques, le manque d'accès à l'information, et la logique d'activation qui prévaut dans les politiques publiques.

En somme, les institutions oscillent entre soutien ponctuel et reproduction des inégalités. Elles peuvent être des espaces de reconnaissance, mais aussi des lieux de violence symbolique. Pour répondre aux besoins des femmes en situation de monoparentalité et d'origine subsaharienne, il est nécessaire de repenser les dispositifs d'accompagnement à partir d'une véritable éthique du *Care*, fondée sur la vulnérabilité partagée, l'interdépendance et la justice sociale.

6.4 Stratégies, agentivité et revendication d'un Care politique

Face aux multiples formes d'oppression – genrées, raciales, institutionnelles – les femmes interrogées ne se positionnent pas uniquement comme victimes. Leurs récits témoignent d'une agentivité forte, d'une capacité à résister, à s'adapter et à transformer leur vécu en levier d'action individuelle et collective. Cette résilience ne relève pas d'un héroïsme abstrait, mais d'une série de choix concrets, souvent contraints, qui traduisent une volonté de reprendre le pouvoir sur leur trajectoire.

L'approche intersectionnelles, permet ici de comprendre comment ces stratégies émergent à l'intersection de plusieurs rapports sociaux : le genre qui structure les responsabilités parentales, la race qui conditionne, l'accès à l'emploi et aux institutions ; la classe qui détermine l'accès aux ressources disponibles, et le statut familial, qui intensifie la vulnérabilité. Ces dimensions ne s'additionnent pas, elles s'imbriquent et se renforcent mutuellement, produisant des formes spécifiques d'exclusion mais aussi de résistance.

Les femmes mobilisent des ressources informelles (réseaux amicaux, religieux, familiaux), des savoirs expérientiels (issus de leur vécu de la précarité et de la discrimination) et des formes d'engagement (bénévolat, création d'Asbl, reprise d'études) qui traduisent une volonté de transformation de la trajectoire sociale. Ces différentes pratiques incarnent, une éthique du *Care*, non seulement dans la sphère privée – prendre soin des enfants, malgré les contraintes- mais aussi dans la sphère publique, en revendiquant des politiques, plus attentives aux réalités vécues.

Le *Care*, en tant que principe éthique et politique, permet de penser l'insertion professionnelle autrement : non comme une performance individuelle, mais comme un processus relationnel, traversé par des besoins, des vulnérabilités et des interdépendances. Les femmes rencontrées appellent à une reconnaissance institutionnelle de leur situation, fondée sur l'écoute, la co-construction et la justice sociale.

Ainsi, l'articulation entre intersectionnalité et *Care* offre une grille de lecture puissante pour comprendre les dynamiques d'exclusion, mais aussi les formes de résilience et de revendication. Elle permet de dépasser les lectures individualisantes et de proposer une analyse systémique des inégalités, en intégrant les dimensions affectives, structurelles et politiques des parcours d'insertion professionnelle.

Conclusion de l'analyse transversale

L'analyse transversale des récits met en lumière, la complexité des parcours d'insertion professionnelle des femmes d'origine subsaharienne en situation de monoparentalité en Belgique. À travers le prisme de l'intersectionnalité, il apparaît clairement que ces femmes se trouvent à l'intersection de plusieurs rapports de domination -genre, race, classe, et statut familial-, qui se renforcent mutuellement et produisent des formes spécifiques de vulnérabilités.

Le genre structure les responsabilités parentales, assignant aux femmes la charge quasi exclusive des enfants, ce qui engendre une surcharge mentale et des contraintes temporelles incompatibles avec les exigences du marché du travail. L'origine ethnique, quant à elle, expose ces femmes à des discriminations systémiques, tant dans l'accès à l'emploi que dans leurs interactions avec les institutions. La classe sociale, souvent marquée par la précarité économique, vient renforcer ces inégalités, limitant les marges de manœuvre et les possibilités de projection dans l'avenir.

La théorie du *Care* a permis d'identifier les réponses ou la non-réponse apportées par les institutions face aux besoins exprimés. Si certaines pratiques institutionnelles témoignent d'une réelle sollicitude, d'autres, au contraire, témoignent d'un manque d'écoute, d'une invisibilisation des parcours et d'une reproduction des inégalités. Le *care* en tant que pratique et politique interroge ainsi la capacité des structures sociales à reconnaître la vulnérabilité comme une condition humaine partagée et non comme une défaillance individuelle.

Enfin, cette analyse met en évidence la force d'agentivité de ces femmes. Loin d'être passives face aux obstacles, elles mobilisent des stratégies de contournement, s'appuient sur des réseaux formels et informels, et transforment parfois leur propre expérience en levier d'action collective. Leurs récits témoignent d'une capacité de résilience, ce qui ne doit toutefois pas occulter le besoin urgent

de politiques publiques plus inclusives, sensibles aux réalités plurielles de la monoparentalité et de la migration.

En résumé, il s'agit de penser l'insertion professionnelle de ces femmes en dépassant les approches individualisantes pour adopter une lecture systémique des inégalités et repenser les dispositifs d'accompagnement à l'aune de la justice sociale, de la reconnaissance et du soin.

Conclusion générale

Ce travail s'est intéressé au parcours d'insertion professionnelle de femmes d'origine subsaharienne en situation de monoparentalité en Belgique, à travers une approche qualitative fondée sur des récits de vie récoltés auprès de cinq femmes qui correspondent aux critères, que nous avons défini. L'analyse de ces récits a permis de mettre en lumière les réalités complexes, souvent invisibilisées, que vivent ces femmes à l'intersection de plusieurs rapports de domination : genre, race, classe sociale, statut migratoire et familial.

L'analyse des récits a révélé des obstacles structurels majeurs : précarité économique, discriminations raciales, surcharge mentale, inadéquation des politiques d'insertion, et manque de reconnaissance institutionnelle. Ces femmes ne sont pas seulement confrontées à des difficultés individuelles, mais à des systèmes d'exclusion qui se renforcent mutuellement.

Pour penser ces parcours, deux cadres théoriques ont été mobilisés : l'intersectionnalité, qui permet de comprendre l'imbrication des rapports sociaux, et le *Care*, qui interroge la manière dont les responsabilités de soin sont prises en charge – ou non – par les individus, les institutions et la société. Ces deux approches ont permis de dépasser les lectures individualisantes et de proposer une analyse systémique des inégalités.

Malgré les nombreux freins rencontrés par ces femmes, les récits témoignent aussi d'une capacité d'adaptation et de résistance remarquables : stratégies de contournement, engagement associatif, reprise d'études, création d'espaces de solidarité. Ces femmes ne sont pas des victimes passives, mais des actrices de leur propre trajectoire, capables de transformer leur vécu en levier d'émancipation.

Ce mémoire invite à repenser les politiques publiques à partir des expériences vécues, en intégrant les dimensions affectives, relationnelles et structurelles de l'insertion professionnelle. Il appelle à une éthique du soin et de la reconnaissance, fondée sur la justice sociale, l'écoute, et la co-construction des dispositifs.

Les trajectoires analysées révèlent les limites des politiques d'activation. A ce titre, les législations mises en place par l'actuel gouvernement Arizona quant à la limitation dans le temps des allocations de chômage seront lourdes de conséquences sur les femmes. Ces politiques d'activation centrées sur un choix individuel ignorent les contraintes structurelles liées à la monoparentalité, à la précarité administrative ou aux discriminations raciales. L'injonction à l'autonomie, souvent déconnectée des réalités vécues, peut produire des effets contre-productifs, voire culpabilisants. Les récits montrent que l'insertion professionnelle ne peut être pensée indépendamment des conditions de vie, des responsabilités familiales et des ressources disponibles.

L'éthique du *Care*, mobilisée comme cadre théorique, offre une grille de lecture pertinente pour repenser les dispositifs d'accompagnement. Elle invite à reconnaître la vulnérabilité comme une condition humaine partagée, et non comme une faiblesse individuelle. Les récits montrent que lorsque les institutions adoptent une posture d'écoute, de reconnaissance et de co-construction, elles peuvent devenir des espaces de soutien véritable. À l'inverse, une posture normative ou méfiante renforce l'exclusion et la défiance.

Enfin, il convient de souligner à quel point il est important de produire des savoirs situés, à partir des marges, pour mieux comprendre les dynamiques d'exclusion et de résistance. En effet, c'est dans les récits de celles qui sont trop souvent oubliées que se trouveront les clés d'une société plus inclusive, plus juste, et plus humaine.

Les limites de la recherche :

Cette recherche présente certaines limites, qu'il nous semble nécessaire de relever. En premier lieu, le nombre restreint de participantes n'est pas représentative des expériences de toutes les femmes d'origine subsaharienne, en situation de monoparentalité, malgré la richesse et la profondeur des récits récoltés.

Une autre limite pourrait concerner le biais de proximité. La posture réflexive adoptée peut introduire un biais d'interprétation ou de projection. Toutefois, cette proximité a été dévoilée, et une vigilance a été portée à l'évitement de ce biais.

La méthode qualitative, qui permet une compréhension fine des parcours, ne donne néanmoins pas accès à des données quantifiables, qui permettraient de mesurer l'ampleur des phénomènes observés à l'échelle nationale.

Quelques recommandations :

L'analyse du parcours d'insertion professionnelle de femmes d'origine subsaharienne en situation de monoparentalité a révélé des vulnérabilités majeures ayant jalonné les parcours des enquêtées.

Indépendamment de la singularité propre à chaque parcours, il convient de reconnaître le caractère structurel et systémique de certains obstacles. Ceux-ci peuvent, dans une large mesure, faire l'objet d'une prise en compte dans l'élaboration des politiques publiques.

1. Améliorer l'accès aux structures de la petite enfance

- Adapter les horaires et les conditions d'accueil aux réalités des mères monoparentales
- Prioriser l'accès pour les femmes en situation de monoparentalité et/ou de précarité.

2. Repenser les politiques d'insertion professionnelle

- Intégrer une approche sensible au genre, à l'origine ethnique et au statut familial
- Dépassez les logiques d'activation standardisées qui ignorent les contraintes structurelles liées au statut familial

3. Valoriser les compétences acquises dans l'informel

4. Former les professionnel.les des institutions à l'intersectionnalité et au care

- Sensibiliser les travailleurs et travailleuses sociales, les agents du CPAS, VDAB, les Services de l'aide à la jeunesse etc., aux discriminations systémiques
- Promouvoir une posture d'écoute, de reconnaissance et de co-construction
- Former à la prise de conscience de sa propre subjectivité

5. Développer des dispositifs spécifiques pour les femmes migrantes monoparentales

- Créer des programmes d'accompagnement adaptés à leurs besoins (emploi, logement, santé, parentalité)
- Mettre en place des cellules de soutien psychologique et juridique

6. Lutter contre les discriminations raciales et sexistes sur le marché du travail

- Renforcer les sanctions contre les discriminations, même sur le lieu du travail
- Promouvoir et maintenir les politiques sociales de diversité et d'inclusion dans les différents secteurs.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES :

Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A., & Revillard, A. (2020). *Introduction aux études sur le genre* (3e éd.). Louvain-la-Neuve : De Boeck.

Dorlin, E. (2019). *La matrice de la race : généalogie sexuelle et coloniale de la Nation française*. Paris : Éditions La Découverte.

Guillaumin, C. (2002). *L'idéologie raciste : Genèse et langage actuel*. Paris : Gallimard.

Mucchielli, A. (1996). *Les méthodes qualitatives*. Paris : PUF.

ARTICLES

Biarnès, J. (2011). Problématique de l'insertion professionnelle des personnes « dites » de bas niveau de qualification : d'une approche sociétale à une approche du sujet. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 40(4). Mis en ligne le 01 décembre 2014, <https://doi.org/10.4000/osp.3618> consulté le 25 janvier 2025.

Benelli, N., & Modak, M. (2010). Analyser un objet invisible : le travail de care. *Revue française de sociologie*, 51(1), 39-60.

Bertaux, D. (1997). *Les récits de vie*. Paris : Nathan.

Buscatto, M. (2016). La forge conceptuelle. "Intersectionnalité" : À propos des usages épistémologiques d'un concept (très) à la mode. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 47(2), 101-115.

Charvet, C., & Cerfontaine, C. (2025). Entre souffrance et transcendance : trajectoires professionnelles des femmes qualifiées exilées. *Analyses de l'IRFAM*, (11).

Carlier, J.-Y., & Rea, A. (2001). Les étrangers en Belgique. *Dossiers du CRISP*.

Cohen-Scali, V. (2013). Dictionnaire des concepts de la professionnalisation. Louvain-la-Neuve : De Boeck.

Crenshaw, K. (2005). Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur. *Cahiers du Genre*, 39(2), 51-82.

Demazière, D., & Dubar, C. (2010). Analyser les entretiens biographiques : L'exemple de récits d'insertion. *Questions Vives*, 7(14), 177-179.

Doneux, J.-L., Coenen, M.-T., & Lewin, R. (1997). *La Belgique et ses immigrés : Les politiques manquées*. Bruxelles : De Boeck & Larcier.

Dunezat, X. (2004). La sociologie des rapports sociaux de sexe : une lecture féministe et matérialiste des rapports hommes/femmes. *Cahiers du Genre*, 37, 91-117.

- Juteau, D. (1999). *De la fragmentation à l'unité : Vers l'articulation des rapports sociaux*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.
- Kergoat, D. (2005). Comprendre les rapports sociaux. *Raison présente*, (178), 11-21.
- Lacheret, A. (2023). *Pour une approche empirique de l'intégration des populations arabo-musulmanes : Trajectoires de réussite professionnelle*. Thèse de doctorat, Université de Strasbourg.
- Lemaigre, T., & Wagener, M. (2013). *Monoparentalité à Bruxelles : État des lieux et perspectives*. Bruxelles.
- Poisson, C. (2024). Quel accès aux droits sociaux et économiques pour les femmes migrantes monoparentales confrontées au manque de places en crèches ? *Analyses de l'IRFAM*, (1).
- Pongo, T. (2021). *Épistémologie de la recherche et méthodes qualitatives*. UCL-FOPES-Charleroi.
- Rose, J. (2018). L'insertion professionnelle : une notion discutée mais robuste. *Céreq Essentiels*, 1(1), 15-19. <https://doi.org/10.3917/esse.001.0015>.
- Scrinzi, F. (2008). Quelques notions pour penser l'articulation des rapports sociaux de « race », de classe et de sexe. *Les Cahiers du CEDREF*, 16.
- Simon, N. (2018). *Recherche-action sur les besoins et attentes des familles monoparentales*. Bruxelles : La Ligue des Familles.
- Thierry, X., Pringent, R., & Eremenko, L. (2018). Caractéristiques et organisation quotidienne des familles monoparentales immigrées. *Revue des politiques sociales et familiales*, (127), 63-70.
- Tronto, J. (2009). *Un monde vulnérable : Pour une politique du care*. Paris : La Découverte.
- Tronto, J. C. (2008). Du care. *Revue du MAUSS*, 32(2), 243-265.
- Wagener, M. (2013). *Trajectoires de monoparentalité à Bruxelles : Les femmes face à des épreuves de la parentalité*. Ottignies-Louvain-la-Neuve.
- Monitoring socioéconomique. (2022). *Marché du travail et origine*. Bruxelles.
- STATBEL. (2025). Plus de 2,1 millions de Belges courent un risque de pauvreté ou d'exclusion sociale. Consulté le 6 juin 2025. URL : <https://statbel.fgov.be/fr/themes/menages/pauvrete-et-conditions-de-vie/risque-de-pauvrete-ou-dexclusion-sociale>

RESSOURCES WEB

[des-filles-meres-aux-familles-monoparentales.pdf](#)

[Pour une théorie générale du « care » - La Vie des idées](#)

[Monoparentalité.pdf](#)

[organiser-la-garde-des-enfants-quand-on-est-mere-seule-une-specificite-des-meres-immigrees.pdf](#)

[Perspective - Focus de l'IBSA n°74](#)

[L'éthique du care selon Joan Tronto - Axelle Mag](#)

[A-2025-004-BRUPARTNERS-FR.pdf](#)

[Les personnes d'origine subsaharienne sont les plus discriminées sur le marché de l'emploi - Le Soir](#)

[20190628_Actiris_view.brussels_complet_FR.pdf](#)

[2023-05-05-Familles-monoparentales-et-politiques-publiques.pdf](#)

Cours Master Genre

Lasserre, A., & Degrave, F. (2024-2025). *Épistémologie de la recherche en études de genre* [Notes de cours]. UCLouvain, Louvain-La-Neuve.

Lauro, A. (2024-2025). *Genre et sexualité en situation (post) coloniale* [Notes de cours]. UCLouvain, Louvain-La-Neuve

